



Gouverner le travail par la loi ? : l'espace d'action des salariés et le rôle du syndicat au sein des entreprises

Tong Wu

► To cite this version:

Tong Wu. Gouverner le travail par la loi ? : l'espace d'action des salariés et le rôle du syndicat au sein des entreprises. Sociologie. École normale supérieure de Cachan - ENS Cachan, 2010. Français. NNT : 2010DENS0011 . tel-00572907

HAL Id: tel-00572907

<https://theses.hal.science/tel-00572907>

Submitted on 2 Mar 2011

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



**THESE DE DOCTORAT
DE L'ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE CACHAN**

Présentée par

M. Tong WU

pour obtenir le grade de

DOCTEUR DE L'ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE CACHAN

Domaine :
SOCIOLOGIE

Sujet de la thèse :

GOUVERNER LE TRAVAIL PAR LA LOI ? —

**L'ESPACE D'ACTION DES SALAIRES ET LE ROLE DU SYNDICAT AU SEIN DES
ENTREPRISES**

Thèse en cotutelle entre l'ENS-Cachan et l'ECNU de Shanghai
présentée et soutenue à Cachan le 5 mai 2010 devant le jury composé de :

M. Wenhong ZHANG

Professeur à l'Université Shanghai

Examineur

M. Jun WEN

Professeur à l'Université Normale de la Chine de l'Est

Co-directeur de la thèse

M. Xin LIU

Professeur à l'Université Fudan

Rapporteur

M. Annette JOBERT

Directeur de recherches au CNRS

Université Nanterre

Rapporteur

M. Claude DIDRY

Directeur de recherches au CNRS

Ecole Normale Supérieure de Cachan

Co-directeur de la thèse

Ecole Doctorale Sciences Pratiques (EDSP)
Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie
(ENS CACHAN/CNRS UMR 8533)
61, avenue de Président Wilson, 94235 CACHAN CEDEX (France)

Remerciements

Je tiens à remercier en tout premier lieu Claude DIDRY, qui a accepté d'être le directeur de cette thèse. Il a su orienter mes recherches vers les bonnes directions en me faisant découvrir le système des relations professionnelles en Chine par de nombreuses discussions. Pour la finesse de ses analyses sur le plan scientifique ainsi que ses remarques permettant d'améliorer le contenu et les problématiques de cette thèse, je le remercie vivement.

Mes remerciements vont conjointement au professeur WEN Jun, qui est mon co-directeur de la thèse et était mon directeur de master, pour son encadrement et son soutien qui m'ont permis de mener à bien ce travail.

Je voudrais remercier mon ami et collègue, Christian COUTON, qui m'a accompagné pendant la quatrième année d'écriture, pour sa correction de ma thèse, son écoute et son soutien lors des étapes cruciales de cette thèse. Les travaux présentés n'auraient probablement pu aboutir sans son aide. Merci également à Isabel DA COSTA pour son enthousiasme qu'elle m'a apporté au quotidien. Merci à Pierre BOISARD, Elodie BETHOUX, Arnaud MIAS et Gilles GUIHEUX pour leurs conseils avisés et nos discussions sur les sociétés chinoise et française. Je pense aussi à Nadine HALLART, secrétaire de l'IDHE, pour son apport administratif.

Je remercie les rapporteurs de cette thèse Annette JOBERT et LIU Xin pour la rapidité avec laquelle ils ont lu mon manuscrit et l'intérêt qu'ils ont porté à mon travail. Merci également au membre du jury, ZHANG Wenhong, qui a accepté de juger ce travail.

Je n'oublierai pas les aides reçues du personnel administratif du Syndicat de Putuo et ses sections du quartier : ZHAO Yong, PAN Zhiyun et LENG Huafang.

Merci enfin à mes grands-parents, mes parents et ma femme pour leurs encouragements et soutiens permanents. Grâce à eux, j'ai eu le courage de terminer ce lourd travail. J'ai aussi une infinie liste d'amis à Cachan, à Paris, à Shanghai et à Taiwan avec qui j'ai partagé mes idées et pensées : ZHOU Liang, SUN Zhe, LI Xinru, Olivier MARCHALAR, Stephane DAVENET... J'ai un devoir de reconnaissance à l'égard de tous.

Sommaire

Résumé.....	7
Abstract.....	9
Introduction générale	11
Plan de la thèse.....	16
Première partie : Théories et évolution historique des relations professionnelles en Chine	19
Chapitre 1 : Problématique, théories et méthodologie.....	20
Introduction.....	20
Problématique de la thèse	21
1.2 Cadre d'analyse : La structure du pouvoir de l'État et la légitimité politique.....	28
1.2.1 Retour de l'Etat dans l'étude.....	28
1.2.2 La légitimation du pouvoir politique : sources de la légitimité politique.....	31
1.2.3 De l'économie planifiée à l'économie socialiste de marché, une perspective wébérienne sur le droit.....	35
1.2.4 L'État, l'autorité locale et la société : une relation contradictoire et évolutive entre l'État et la société.....	42
1.3 Le rôle des acteurs dans les relations professionnelles	44
1.3.1 Relations professionnelles dans le contexte occidental.....	44
1.3.2 Relations professionnelles dans le contexte chinois.....	45
1.3.2.1 L'Etat interventionnisme	45
1.3.2.2 Les patronats et leurs organisations représentatives.....	46
1.3.2.3 Les salariés et le syndicat.....	47
1.3.2.3.1 Les salariés.....	47
1.3.2.3.1 Le syndicat officiel et les sections locales	47
1.4 Terrains et méthode.....	48
1.4.1 Le choix et l'entrée du terrain	48
1.4.2 Méthodologie	50
Conclusion	51
Chapitre 2 : L'évolution des relations du travail, des syndicats et des lois du travail.....	53
Introduction.....	53
2.1 Les relations professionnelles avant 1949.....	54
2.1.1 Avant 1927 : la période de l'alliance ouvrière.....	54
2.1.1.1 Du milieu du 19 ^{ème} siècle à 1919.....	54
2.1.1.2 De 1919 à 1927: La coopération entre le PCC et le KMT	55
2.1.2 De 1928 à 1937: La période de tutelle politique sous la gouvernance du KMT	56
2.1.3 De 1937 à 1949: la guerre sino-japonaise et la guerre civile	58
2.2 1949—1977 Le régime de l'unité de travail	59
2.2.1 Le fonctionnement du syndicat chinois durant la période d'économie planifiée.....	59
2.2.1.1 Le rôle actif du syndicat de 1949 à 1952.....	60

2.2.1.1.1	La « nouvelle démocratie » après 1949	60
2.2.1.1.2	La première confrontation entre la FTTC et le PCC.....	61
2.2.1.2	La tentative d'extension des pouvoirs syndicaux de 1953 à 1957	62
2.2.1.2.1	La gestion démocratique	62
2.2.1.2.2	La deuxième confrontation entre le syndicat et l'Etat pendant la Campagne des Cent Fleurs	63
2.2.1.3	De 1958 à 1977 : travailleurs, syndicats et Etat en désordre.....	64
2.2.1.3.1	La gestion d'entreprise en désordre.	64
2.2.1.3.2	La confrontation entre les ouvriers pendant la Révolution Culturelle	65
2.2.2	L'élaboration du système du Danwei	66
2.2.2.1	La nationalisation des entreprises.....	66
2.2.2.2	L'emploi	67
2.2.2.3	Le salaire	68
2.2.2.4	Le bien-être	69
2.2.3	Les réglementations du travail	70
2.2.3.1	Les réglementations pour encadrer les relations professionnelles dans les entreprises privées avant la collectivisation des entreprises.....	71
2.2.3.2	Les réglementations pendant le marché planifié	71
2.2.3.3	Des réglementations inutiles dans un marché planifié	72
2.3	De 1979 à nos jours : La réforme vers l'économie de marché.....	73
2.3.1	Le renouvellement de la loi du travail (La construction initiale du cadre de la législation du travail).....	73
2.3.1.1	Un nouvel ordre social réglé par la loi	73
2.3.1.2	L'établissement des relations professionnelles dans l'économie du marché (1978-1993).....	74
2.3.1.3	L'approfondissement de la législation du travail (1994- 2008).....	75
2.3.2	Les relations professionnelles pendant la réforme économique.....	77
2.3.2.1	De l'économie planifiée à l'économie de marché	77
2.3.2.2	L'éruption des conflits sociaux et les réajustements politiques.....	78
2.3.3	Le Syndicat et la résolution des conflits du travail	81
2.3.3.1	Echec de la tentative de réforme politique de 1989 et son influence pour le syndicat chinois.....	81
2.3.3.2	La révision du rôle des syndicats dans le cadre juridique	83
	Conclusion	85
	Deuxième partie : L'espace d'action des salariés chinois et le rôle du syndicat	87
	Chapitre 3 : Structure et fonctionnement du syndicat officiel	88
	Introduction.....	88
3.1	La localisation du syndicat P.....	88
3.1.1	La localisation dans un arrondissement périphérique	88
3.1.2	Une histoire du syndicat officiel	91
3.1.3	Schéma interne du syndicat P.....	93
3.1.3.1	Les offices du syndicat P.....	94
3.1.3.2	Les autres organisations sous contrôle du syndicat P.....	97
3.1.3.2.1	Six Syndicats de quartier et trois syndicats de bourgs	97

3.1.3.2.2	<i>Sept Syndicats des départements gouvernementaux.....</i>	<i>98</i>
3.2.	Schéma vertical des organisations syndicales	99
3.2.1	Syndicat officiel sous double direction	99
3.2.2	Relations administratives sous double direction	102
3.2.3.1	Relations entre le syndicat et le gouvernement local	102
3.2.3.1.1	<i>La nomination des cadres syndicaux.....</i>	<i>102</i>
3.2.3.1.2	<i>Les ressources administratives</i>	<i>103</i>
3.2.3.1.3	<i>Les ressources financières.....</i>	<i>105</i>
3.2.3.1.4	<i>Les tâches administratives du gouvernement local.....</i>	<i>106</i>
3.2.3.2	Les relations verticales entre des organisations syndicales	108
3.3	Fonctionnements du syndicat officiel	110
3.3.1	« Contraction de la politique » et « distribution des intérêts »: changement des fonctionnements du syndicat officiel	111
3.3.2	Contraction politique : « Anéantir les conflits du travail dans l'embryon »	113
3.3.2.1	Nouvelles libertés offertes par le droit du travail	113
3.3.2.2	Défense des intérêts des salariés par le syndicat officiel.....	116
3.3.2.2.1	<i>Aide juridique.....</i>	<i>116</i>
3.3.2.2.2	<i>La résolution des conflits collectifs.....</i>	<i>120</i>
3.3.2.3	Pratiques syndicales pour bien entrer dans l'entreprise.....	123
3.3.3	Distribution des intérêts	126
3.3.3.1	Aides aux travailleurs pauvres.....	126
3.3.3.2	Services syndicaux de réemploi	128
3.3.3.3	L'assurance mutuelle.....	130
3.3.3.4	La protection sociale complémentaire.....	131
	Conclusion	132
	Chapitre 4- Implantation des sections syndicales au sein des entreprises non publiques.....	135
	Introduction.....	135
4.1	Le mouvement du syndicalisme et les catégories de la construction syndicale au sein des entreprises non publiques.....	136
4.1.1	La réactivation de la création des sections syndicales au sein des entreprises non publiques	136
4.1.2	Les catégories de la construction syndicale au sein des entreprises non publiques .	138
4.2	Le premier type: les syndicats « formés » par le gouvernement	140
4.2.1	L'établissement de Top-down.....	140
4.2.2	Les 2 cas étudiés.....	141
4.2.2.1	Cas n°1 : Supermarché SD à capitaux hongkongais	142
4.2.2.2	Cas n°2 : L'échec chez GL.....	142
4.2.2	Les facteurs favorables et défavorables pour la mise en place d'une section syndicale	143
4.2.2.1	Les facteurs favorables.....	144
4.2.2.2	Les facteurs défavorables.....	145
4.3	Deuxième type : Coopération entre les patrons et l'autorité locale.....	146
4.3.1	Les 2 cas étudiés.....	147
4.3.1.1	Cas 1 : Entreprise ZC à capitaux chinois	147

4.3.1.2 Cas 2: Enquête dans une firme à capitaux anglais (Tesco-China).....	148
4.3.2 Syndicats d'entreprise « adorés » par les patrons.....	149
4.4 Troisième type : l'émergence de syndicats de salariés pratiquant la « résistance »	155
4.4.1 Les 2 cas étudiés.....	155
4.4.1.1 Cas n°1: une entreprise à capitaux taïwanais (SNS)	155
4.4.1.2 Cas N°2: La lutte des travailleuses chez OW	156
4.4.2 L'auto-organisation des travailleurs, les élites et les stratégies des actions.....	158
4.5 Vers un nouvel ordre des relations professionnelles	162
4.5.1 L'intervention de l'Etat dans les relations professionnelles	162
4.5.2 La mise en place des sections syndicales comme un pied nouveau dans les luttes sociales des salariés.....	165
Conclusion	167
Chapitre 5- Le droit collectif des salariés au sein des entreprises : de l'assemblée des délégués du personnel à la conclusion de conventions collectives	170
Introduction.....	170
5.1. L'institution représentative du personnel : l'assemblée des délégués du personnel (ADP).....	171
5.1.1 Le cas d'une grande entreprise : JZS à capital privé.....	171
5.1.1.1 L'ADP au sein des entreprises non publiques : adaptation d'une bonne structure	172
5.1.1.2 La séance de l'ADP et les délégués du personnel à JZS	174
5.1.1.3 Suggestions émises par les délégués	181
5.1.2 Un droit du travail « handicapé »	183
5.2 Le droit participatif à la négociation collective.....	188
5.2.1 La négociation collective manipulée.....	188
5.2.1.1 Entreprise GA choisie par le syndicat officiel	188
5.2.1.1.1 La première réunion de préparation	190
5.2.1.1.2 La deuxième et la troisième réunion de la préparation.....	193
5.2.2 La négociation mobilisée par les salariés.....	194
5.2.2.1 La première négociation en 2007	195
5.2.2.2 La deuxième négociation en 2008.....	197
5.2.3 La lutte pour une meilleure convention collective chez Wal-Mart.....	198
5.2.4 Les négociations collectives restreintes au droit de la subsistance	199
5.3 Des participations démocratiques en attente à promouvoir.....	204
5.3.1 L'évolution du droit collectif des salariés en Europe	204
5.3.2 Le droit collectif des salariés en Chine : ambigu et imprécis.....	207
Conclusion	211
Chapitre 6- Les mobilisations collectives des travailleurs : entre l'éthique et le droit.....	214
Introduction.....	214
6.1 Le contexte et les protestations ouvrières en Chine	214
6.2 Deux exemples de résistance	220
6.2.1 L'économie morale et la résistance fondée sur la loi par des anciens salariés du secteur public : Le cas du Cinéma Z	220
6.2.2 La défense du droit conformément à la loi : la logique des résistances dans les entreprises non publiques : le cas de l'entreprise SNS (enquête sur la question des heures	

supplémentaires).	225
6.3. Les protestations des salariés dans l'économie de marché.....	227
6.3.1 L'éthique et la loi : l'extension des ressources mobilisées par les anciens salariés..	227
6.3.1.1 L'éthique et la loi : deux ressources de protestation pour les travailleurs	228
6.3.1.2 Le choix des sources de protestation et le fonctionnement des lois	232
6.3.2 Protestation conformément à la loi et principe de gouvernance locale	236
6.3.2.1 Conformité au principe de gouvernance de l'autorité locale.....	236
6.3.2.2 Pression collective dans le cadre légitime.....	238
6.3.2.3 La structure de l'opportunité politique de l'action collective.....	239
6.4 De la résistance fondée sur l'éthique à la résistance légale.....	242
Conclusion	245
Conclusion générale	247
Bibliographie	255
Annexes	274

Résumé

Gouverner le travail par la loi ?----

L'espace d'action des salariés chinois et le rôle du syndicat au sein des entreprises

Depuis la fin des années 90, avec l'accélération des réformes économiques et l'aggravation des conflits sociaux, les recherches sur le marché du travail chinois et les relations entre travailleurs, patronat et l'Etat se sont multipliées. Cependant, peu d'études ont cherché à créer un lien entre les activités quotidiennes, la gouvernance de l'autorité locale et l'évolution institutionnelle en Chine, c'est-à-dire, entre la tolérance, la soumission et la protestation de travailleurs au niveau de base, l'intervention de l'autorité locale au niveau intermédiaire et la promulgation des politiques et des lois au niveau supérieur.

Afin de combler cette lacune, nous sommes tout d'abord partis de l'observation participante au sein d'un syndicat local. Puis nous étendons notre recherche aux départements administratifs, aux syndicats d'office administratif du quartier, du bourg, aux entreprises privées ainsi qu'aux entreprises à capital mixte, chinois et étranger, aux gestionnaires et aux travailleurs qualifiés ou non. Les matériaux empiriques riches nous permettent de réfléchir à deux questions principales : d'une part, depuis la réforme économique, quels changements ont eu lieu dans l'espace d'action des travailleurs et quel est le rôle du syndicat avec la mise en place du système juridique chinois; d'autre part, il est nécessaire de se pencher sur les raisons qui ont contribué à ces changements et, en même temps, sur le double résultat conflictuel des constructions institutionnelles qui ont favorisé et défavorisé l'extension de cet espace d'action.

Cela signifie que notre thèse ne cherche pas seulement à décrire les changements dans les relations professionnelles qui ont eu lieu en Chine, ceci à travers un arrondissement à Shanghai, mais aussi nous nous proposons d'étudier les transitions que connaissent les relations professionnelles sous 4 angles :

1) On doit analyser les transformations à partir des réformes juridiques et économiques mises en œuvre parallèlement depuis 1978, qui amènent de grands changements au système des relations professionnelles en Chine.

2) La transformation du rôle joué par la Fédération nationale des syndicats chinois (FNSC) doit également retenir l'attention. Quel lien ont créé la FNSC et ses sections locales avec les sections syndicales au sein des entreprises ? Peuvent-elles représenter les intérêts de travailleurs, et comment ?

3) Dans le contexte de la réforme économique et juridique, l'espace d'action des travailleurs est aussi étendue par rapport la période de l'économie sans respect de règlements. Comment font-ils pour défendre les droits du travail ? Nous analysons les protestations des salariés, les activités de sections syndicales au sein des entreprises, les participations démocratiques et les ONG de défense des droits du travail.

4) L'interaction entre l'Etat et la société doit être réfléchie. L'Etat n'est plus tout-puissant. Il se désengage de certains domaines sociaux, met en place des règles avec lesquelles il gouverne la société indirectement. Par ailleurs, la promulgation de règles n'est pas suffisante. Tandis que de bonnes lois sont anticipées, l'exécution est encore un grand problème. Avec de plus en plus de manifestations, comment le gouvernement y répond-il ? Quelles stratégies utilisent les travailleurs en face de violation des droits du travail ?

Grâce à ces analyses, le système de relations professionnelles en Chine évolue progressivement, encadrant les acteurs individuels ou collectifs, toutes les entreprises et les régions uniques avec des dispositifs familiers.

Abstract

Governing work by law?----

The action space of Chinese employees and the trade union's role in enterprises

Since the late 1990s, with the acceleration of economic reforms and aggravating social conflict, researches on the Chinese labor market and the relationships between workers, employers and state have been multiplied. But little studies are focused to create a link between the tolerance and the protesting of workers in the grassroots, the intervention of local authority in the middle level and the promulgation of politics and laws from the macroscopic view.

To fill this gap, firstly we start from participant observation in a local union at the district level. Then we extend our research to administrative departments, official unions at lower level, those in private companies and with mixed capital, managers and skilled or unskilled workers. Then, the rich empirical materials let us arrive to two main issues: on one hand, since the economic reform, what changes have taken place in action space of workers and what role has trade union played with the establishment of the Chinese legal system; On the other hand, it is necessary to clarify the reasons which contributed to these changes and at the same time, the two conflicting results of instructional constructions which have helped and hindered the expansion of action space of workers .

This means that this thesis not only seeks to describe the changes in industrial relations which took place in China through the field work in a district of Shanghai, but also we propose to study the transitions which the system of industrial relations is facing from 4 angles:

1) We must analyze the transformation from the legal and economic reforms implemented since 1978, which bring major changes to the system industrial relations in China.

2) And since then the transition of the role that the ACFTU played also took

place. What relationship the ACFTU and its local branches have created with their union branches in enterprises? Can they represent the interests of workers, and how?

3) Under the context of economic and legal reform, the workers' action space is also extended compared to the period of planned economy without respect to rules. How do they defend their rights? We will show this by workers' democratic participation in enterprises, workers' protests against employers' infringement, activities of trade union branches in enterprises and NGOs which help workers outside enterprises to demand their legal rights.

4) The interaction between the state and society must be considered. The state is not as almighty as before. It retreats from some social areas, establishes rules and governs society indirectly with them; however the promulgation of rules is not enough. Good laws are still anticipated and the application of laws is still a big problem. With more and more manifestations, how the government responds to the social crisis? What strategies do workers use against violations of labor rights by employers?

With these analyses, the framework of the system of industrial relations in China progressively come out, which frames individual or collective actors, every unique enterprises and regions with familiar arrangements

Introduction générale

Depuis la fin des années 1990, avec l'accélération des réformes économiques et l'aggravation des conflits sociaux, les recherches chinoises sur le marché du travail et les relations entre travailleurs, patronat et institutions du travail se sont multipliées. Ces ouvrages académiques nous ont fourni une bibliographie de référence utile et leurs résultats empiriques ont enrichi notre compréhension sur le statut des relations professionnelles en Chine.

En raison de la confrontation idéologique entre cultures occidentale et orientale, nous avons besoin de réexaminer la société chinoise et son expérience, ceci afin d'évaluer d'un point de vue plus objectif les changements qui ont eu lieu en Chine. Dans un second temps, notre attention se porte sur les institutions et les actions dans le domaine des relations professionnelles. Cette réévaluation et les acquis des expériences de terrain doivent nous permettre de trouver un cadre d'explication approprié à la question « Qu'est-ce que la Chine et pourquoi ».

L'étude des relations professionnelles en Chine part de la discussion du système de l'« unité de travail » (*danwei*). Cependant, considérée comme une science bourgeoise après 1949, la sociologie a stagné pendant trois décennies. En 1979, au moment de la réhabilitation de la sociologie, la recherche chinoise sur le système socialiste était quasi inexistante, de sorte que les chercheurs ont dû répondre rapidement aux évolutions de la structure sociale et déclencher une vague de recherche sur le système du *danwei*.

L'unité de travail, soit l'entreprise d'État chinoise, qui a été mise en place par les communistes au début des années 1950, est un ensemble relativement flou qui se prolonge de maintes manières dans l'organisation administrative, politique et sociale nationale. Elle est non seulement un lieu de travail et une communauté de vie mais, plus encore, une institution sociale totale au sens d'Erving Goffman (Eyraud, 1999). Les grandes entreprises d'État disposent d'hôpitaux, de magasins, de logements, d'écoles, de crèches, etc. Le « *danwei* » est un rouage essentiel de la mise en œuvre

du contrôle de l'État sur la société. Elle s'appuie naturellement sur les deux documents, le « hukou »¹ et le « *dang'an* » (dossier personnel)². Dans ce domaine, A. Walder a exercé une influence profonde sur la plupart des chercheurs chinois. Il parle à ce propos de « néo-traditionalisme ». Pour lui, le pouvoir que possèdent les cadres sur les ouvriers crée une « dépendance organisée » (*organized dependence*) : « les travailleurs sont dépendants économiquement de leur entreprise, politiquement du parti et de la direction et personnellement de leurs supérieurs » (Walder, 1988, cité par Rocca, 2006). Un des faits marquants des réformes chinoises au cours de ces trente dernières années est sans conteste, dans le domaine économique, le désengagement progressif de l'État. Depuis 1978 jusqu'à la vente du capital de certaines entreprises d'État, officielle à l'automne 1997, il s'opère une transformation progressive de la nature de la propriété et de la logique de référence du pouvoir communiste. L'émergence d'un grand nombre d'entreprises non publiques, la désintégration du système du *danwei*, le non-paiement des salaires et des pensions de retraite et l'effondrement général du système de protection sociale ont déclenché une tendance aux conflits de plus en plus marquée. Les anciens travailleurs de l'État ne sont pas les seuls à faire valoir des revendications. Après trois décennies de réformes, une nouvelle génération de travailleurs migrants (*mingong*)³ a fait son apparition dans tous les types d'industries. Ce sont les travailleurs qui affluent des campagnes à la suite de l'assouplissement des restrictions de déplacement intervenues au début des années 1980 (Roulleau-Berger et Lu Shi 2005). Leur forte mobilité géographique et professionnelle conduit à parler de « populations flottantes ». En 2005, la population migrante représente 66,5% de la main-d'œuvre industrielle et 51,7% des employés du

¹ *Hukou*, littéralement : bouche de foyer. On traduit généralement le terme par l'enregistrement de la résidence familiale. Le système de *Hukou*, fondé en 1958, est un système de contrôle administratif et social établi sur la base du recensement fait à l'époque des foyers dont les membres, que ce soit dans les zones rurales ou urbaines, doivent s'enregistrer eux-mêmes auprès du bureau local de sécurité publique en tant que résident local. Après enregistrement, les foyers reçoivent un certificat *Hukou* sur lequel tous les membres sont inscrits de façon détaillée en tant que résidents ; ils pouvaient ainsi être contrôlés de près par le comité de quartier en zone urbaine ou par les comités de villages en zone rurale.

² Le *dang'an* correspond aux archives individuelles. Il regroupe l'ensemble des informations (origine familiale et raciale, délits, activité professionnelles) concernant chaque individu.

³ *Mingong*, littéralement : les travailleurs paysans ou migrants. Ils sont les travailleurs qui affluent des campagnes à la suite de l'assouplissement des restrictions de déplacement qui sont intervenues au début des années 1980 (Roulleau-Berger et Lu Shi 2005). Leur forte mobilité géographique et professionnelle conduit à parler de « populations flottantes ».

secteur de la vente en gros et au détail (Wang Zhiyong, 2009). Dans l'habillement, le textile, la construction et l'industrie extractive, les travailleurs migrants représentent entre 70 et 90% de la main-d'œuvre totale.⁴ Depuis les années 1990, les travailleurs migrants ont contribué à l'augmentation des revendications et des grèves. La majorité de ces conflits porte sur les salaires et les conditions de travail. Les relations professionnelles au cours de cette période se caractérisent par les violations répétées des droits des travailleurs (Lee Ching Kwan, 2007, p.5-6).

Tong Xin (2008) examine les quatre perspectives d'étude sur les relations professionnelles en Chine. a) la perspective sur la société civile et la construction juridique. Cette perspective est mise en œuvre universellement dans l'étude sur la demande du droit citoyen des travailleurs migrants et le réveil de la conscience du droit citoyen des anciens travailleurs au sein des entreprises d'Etat (Shen Yuan, 2006 ; Chen Yingfang, 2005 ; Huang Yan, 2006 ; Tong Xin, 2002 ; Zhao Yeqin, 2007, 2008a). Il s'agit également de l'amélioration des lois du travail et leur mise en application. b) la perspective culturelle et la mise en place de la communauté (Chen Feng, 2003a ; Tang Jun, 2006 ; Pan Yi, 2005 ; Zhao Yeqin, 2004, 2008b). Les recherches sur les relations professionnelles ont fourni des éléments culturels dans le processus de la « marchandisation » du travail. Ils ont ouvert sur le plan des rapports entre les différents groupes de travailleurs basés sur la politique d'identité. Leur analyses se sont développées selon deux points de vue. D'une part, comme la théorie de l'identité sociale, la crise de la restructuration renforce l'identité commune des travailleurs au sein des entreprises d'Etat, ainsi elle intensifie la nostalgie de la communauté et du lieu de travail. D'autre part, comme la théorie de l'exclusion sociale, elle critique la discrimination institutionnelle sur les travailleurs migrants, les reportages négatifs des médias sur leur image sociale et l'exclusion portée par les habitants locaux. c) la perspective de la classe ouvrière et le rôle des syndicats (You Zhenglin, 2006; Wu Qingjun, 2006; Lee Ching Kwan, 1998, 2002a; Xu Yeping et Shi Xiuyin, 2006). Cette perspective met l'accent sur la réalité de l'exploitation des employeurs et réévalue la

⁴ Groupe de recherche de Conseil d'Etat (*Guowuyuans yanjiushi ketizu*), Rapport d'enquête sur les travailleurs migrants en Chine (*Zhongguo nongmingong diaocha baogao*), *Zhongguo yanshi chubanshe*, 2006.

relation entre l'Etat, les salariés et le patronat. Certains chercheurs considèrent l'étude sur la relation du travail comme celle de la formation de la classe ouvrière. Pour balancer le poids de la voie dans le marché de travail, il faut d'élever l'importance de la section syndicale et des institutions déléguées. d) la perspective postmoderniste et la divergence entre les groupes différents de travailleurs (Tong Xin, 2003 ; Ren Yan et Pan Yi, 2006). Ce thème correspond à une gamme de protestations très diverses, allant du sexe jusqu'à l'ethnique.

Cependant, peu d'études ont cherché à créer un lien entre les activités quotidiennes, la gouvernance de l'autorité locale et l'évolution institutionnelle en Chine, c'est-à-dire, entre la tolérance, la soumission et la protestation de travailleurs au niveau de base, l'intervention de l'autorité locale au niveau intermédiaire et la promulgation des politiques et des lois au niveau supérieur.

D'une économie planifiée à une économie de marché, comment devrions-nous comprendre et décrire l'évolution des relations professionnelles, la conscience et les actions des travailleurs ainsi que de la réponse de l'État ? Comment peut-on expliquer aujourd'hui la relation entre l'État et la société, quelle est son mécanisme interne au cours des changements ? Nous avons besoin de mettre sur pied un lien organique entre expériences et transformations macro-sociales afin de comprendre de façon approfondie les changements de la relation entre entreprises, employés et État ainsi que l'évolution de cette relation dans l'avenir.

La question principale à étudier peut se résumer en deux points : d'une part, en s'écartant du modèle de dépendance organisée, il faut s'interroger sur les changements qui ont eu lieu dans l'espace d'action des travailleurs lors de la transition entre économie planifiée et économie de marché. D'autre part, il est nécessaire de se pencher sur les raisons qui ont contribué à ces changements et, en même temps, sur les déconstructions qui ont favorisé l'extension de cet espace de l'action.

De cet énoncé, quatre interrogations sous-jacentes font leur apparition :

a) le fonctionnement des institutions démocratiques d'entreprise (le syndicat

d'entreprise, l'assemblée des délégués du personnel, la négociation collective) nous aide à comprendre la relation entre ce système participatif et les travailleurs (et leurs intérêts). On doit alors se poser la question suivante : la conscience participante des travailleurs augmente-t-elle avec l'amélioration des institutions démocratiques ?

b) la transformation des moyens de gouvernance de l'État. Le gouvernement central institue de plus en plus de règles et de lois comme outil de gouvernance de la société. Au niveau du gouvernement local, le droit est mis en œuvre pour résoudre les conflits issus de la dichotomie entre développement économique et stabilité sociale. Dans ce nouveau cadre de gouvernance, comment les travailleurs se protègent-ils et réagissent-ils, ceci compte-tenu des restrictions à leurs actions ainsi que de la faiblesse de leurs stratégies ?

c) le choix des sources de protestation et le fonctionnement des lois chez les différents types de travailleurs (anciens travailleurs de l'État et travailleurs migrants, plus vulnérables). Leurs logiques distinctes de l'action reflètent la crise sociale lors du processus de transformation économique caractérisée, notamment, par le manque d'équité sociale. Selon nous, cette crise est en train d'éroder la légitimité de la base de l'économie de marché construite après 1978.

d) le résultat social et politique de la collision entre la gouvernance de l'État et la protestation des travailleurs. L'augmentation de la conscience juridique du public exerce une pression sur le gouvernement local, mais en même temps elle consolide la légitimité du pouvoir de l'État et, progressivement, le gouvernement améliore sa technique de gouvernance face aux conflits sociaux. Toutefois, la croissance rapide des contradictions sociales et de l'étude des connaissances des luttes des citoyens chinois vont submerger la capacité de gouvernance de l'État pendant la crise sociale. L'État doit poursuivre la mise en œuvre des réformes mais, parallèlement, instaurer un système judiciaire indépendant, ceci dans le but de reconnaître les droits inaliénables

des chinois.

Les réformes entreprises par Deng Xiaoping diffèrent beaucoup de celles qu'a connues la Chine dans le passé. Elles s'avèrent largement plus radicales et plus difficilement réversibles ; une réforme qui au-delà du système économique risque de remettre en cause le fonctionnement du régime et peut-être même sa nature (Millo, 1998, p.9).

Plan de la thèse

Le plan de la thèse comprend deux parties principales.

Dans une première partie, nous détaillons le cadre théorique et l'évolution historique des relations professionnelles en Chine. A travers une présentation de la problématique, nous sommes amenés à explorer le cadre d'analyse de cette thèse : La structure du pouvoir de l'État et ses relations avec la société (chapitre 1). Ce cadre reflète une tendance de la recherche focalisant sur la relation entre l'État et la société. Depuis 1978, la Chine entre dans un nouveau régime en quête de la légitimité fondée sur le développement économique. Cette évolution implique le retour à un corpus juridique fournissant des cadres de référence pour les transactions marchandes, au centre desquels on trouve le contrat comme base d'échanges impersonnels. Ce cadre d'analyse contribue à expliquer une relation contradictoire et évolutive entre l'État et la société. Cette partie démontre également comment a été réalisé le travail de terrain à Shanghai depuis août 2006 jusqu'à septembre 2009. L'enquête a porté sur vingt entreprises situées dans les arrondissements de Shanghai.

Dans le chapitre 2, nous exposerons l'évolution historique du système des relations professionnelles en Chine depuis son origine jusqu'à nos jours. C'est un cadre qui nous permet de comprendre trois éléments de cette thèse. En premier lieu, le rôle des syndicats. L'évolution des lois du travail et des conditions de travail se situent en deuxième et troisième lieu. Les changements de ces trois éléments face à

l'alternance des régimes et la transition sociale nous aident mieux penser l'actualité des relations professionnelles en Chine.

Nous livrerons donc dans notre deuxième partie une exploration des relations entre l'autorité locale et le syndicat officiel, les salariés et les sections syndicales avec le patronat de l'arrondissement de Putuo. Elle se déroule en 5 chapitres.

Pour mieux comprendre les relations professionnelles en Chine, nous débuterons notre description par une étude sur un syndicat officiel de l'arrondissement de Putuo (chapitre 3), une organisation intermédiaire qui va être analysée à travers de deux analyses : tout d'abord, celle de la structure du Syndicat P sous double direction (l'autorité locale et le syndicat supérieur), puis le changement de son fonctionnement après la réforme économique. Le syndicat officiel se concentre maintenant sur la sauvegarde des droits du travail conformément aux lois et à l'objectif de la stabilité sociale.

En nous basant essentiellement sur les travaux de terrain et des sources secondaires, nous étudierons ensuite la création des sections syndicales au sein des entreprises non publiques (chapitre 4). Dans ce chapitre, notre objet est d'exposer une monographie sur l'établissement des syndicats au sein des entreprises du point de vue des acteurs du système de relations professionnelles. Ceci nous a permis d'identifier trois catégories de construction syndicale : syndicats « formés » par le gouvernement ; syndicats coopératifs de patrons ; syndicats résistants de salariés.

Dans le chapitre 5, nous continuerons notre exploration de l'activité des sections syndicales par une étude du droit collectif des salariés au sein des entreprises. Nous montrons comment l'assemblée des délégués du personnel est mobilisée par la direction sans participation réelle des salariés dans une grande entreprise privée. Nous présenterons ensuite trois cas différents de négociation collective : la négociation manipulée par le patron, celle mobilisée par les salariés et celle pour une meilleure rémunération. Ces trois cas semblent avoir donné lieu à une vision panoramique de la condition de la négociation collective en Chine. En comparaison de l'évolution du droit collectif des salariés en Europe, notamment en France, nous nous proposons en

premier lieu de mobiliser les diverses manifestations de la défense du droit du travail et en deuxième lieu d'élaborer les droits par voie législative.

Cependant, les travailleurs ne sont pas toujours dociles. Le nombre de manifestations s'élève rapidement au cours de la réforme économique. Grâce à une amélioration continue du système juridique, les stratégies de résistance populaire se transforment progressivement vers celles fondées sur les lois et les politiques et une nouvelle génération liée à l'économie de marché émerge après les années 1990 (chapitre 6).

**Première partie : Théories et évolution historique des
relations professionnelles en Chine**

Chapitre 1 : Problématique, théories et méthodologie

Introduction

L'arrivée de Deng Xiaoping au cœur du pouvoir central en 1978 signifie non seulement la fin de la révolution culturelle, mais aussi le déclin de l'économie planifiée. Avec la reconnaissance de l'économie de marché dans les années 1990, l'ancien système des relations professionnelles voit sa fin et le nouveau est mis en place avec la restauration d'un système de juridictions civiles.

Le slogan « gouverner le pays par la loi » tel qu'il est avancé par le secrétaire général du Parti Communiste Chinois, Jiang Zemin, en 1997⁵, traduit la reconnaissance de cette évolution vers un droit rationnel et formel⁶ qui résulte des réformes engagées à partir de la fin des années 1970. Ainsi, ce mouvement de réforme s'est accompagné de la reconstitution d'une base juridique de référence pour les transactions économiques et donc pour les rapports de travail. Ce mouvement vers un droit rationnel et formel a été fortement ébranlé par la répression du mouvement étudiant de 1989 qui a marqué un coup d'arrêt dans la marche vers un état de droit démocratique et une reprise en main de la société chinoise par le Parti Communiste. La poursuite du développement d'une économie de marché a conduit, cependant, à remettre en chantier la construction de cette base légale, quoique de manière ambivalente, les usages du droit par les agents économiques dans leurs transactions tendent également à conforter la légitimité de la domination communiste. De plus, *a priori*, ce mouvement de réforme paraît avoir peu touché les rapports de travail. En effet, de nombreuses recherches mettent l'accent sur le rôle des sections syndicales

⁵. « Gouverner le pays par la loi veut dire que sous la direction du Parti et en vertu de la Constitution et des lois, les larges masses populaires prennent part à l'administration des affaires d'État, des affaires économiques et culturelles et des affaires sociales, par diverses voies et sous différentes formes, afin d'assurer l'observation des lois dans tout notre travail et la réalisation graduelle d'une démocratie socialiste systématisée et légalisée, de sorte que ce système et cette légalité restent toujours valables malgré le changement de dirigeant, ou des opinions et de l'attention du dirigeant. » (Jiang Zemin, rapport présenté au XV^e Congrès du Parti Communiste Chinois, septembre 1997, tiré de <http://french.china.org.cn/french/44054.htm> (consulté le 18 janvier 2010).

⁶. Dans une perspective inspirée de la *Sociologie du droit* de Max Weber, le caractère rationnel et formel du droit tient en effet à l'identification de règles abstraites applicables par les particuliers et les juges dans la résolution des litiges.

constituées au sein des entreprises, sur l'action des salariés avec la croissance de leur conscience juridique.

Dans un premier temps, nous envisagerons les problématiques qui conduisent notre écrit tout au long de cette thèse. Nous présenterons ensuite le cadre d'analyse : la structure du pouvoir de l'Etat et la légitimité politique. La trajectoire du développement en Chine nous amène à penser le rôle réel de l'Etat dans les relations professionnelles, c'est-à-dire cette thèse va créer un lien étroit entre l'Etat et les salariés. Pour cette raison, les enquêtes ne peuvent pas être concentrées sur un seul objet, mais doivent partir du centre, l'Etat (représenté dans la thèse par l'autorité locale et le syndicat officiel), puis les entreprises et les travailleurs. Cette méthodologie devrait nous permettre d'avoir une compréhension complète de l'ensemble du mécanisme social en Chine.

Problématique de la thèse

La mort de Mao Zedong en 1976 marque la fin d'une époque. Diverses doctrines varient sur son influence sur la Chine. Une chose est certaine, le régime de Mao a eu un impact majeur sur l'économie, la politique et la société chinoise. En particulier, la Révolution culturelle a causé d'énormes instabilités sociales et la récession économique. Deng Xiaoping, charismatique et plus pragmatique à l'image la deuxième génération de leaders de la République populaire de la Chine, après avoir succédé Mao Zedong, a choisi d'entreprendre des réformes. Nous ne pouvons pas nier que l'objectif premier de ces réformes était de renforcer la légitimité politique de l'Etat. En raison d'une série de mouvements sociaux et de conditions de vie matérielles déplorables, dues à la récession économique et à la croissance démographique, la légitimité initiale du pouvoir (fondée pour une bonne part sur le charisme personnel de Mao Zedong) et l'idéologie communiste avait perdu en partie leur influence. La population, y compris les élites sociales, avait vu s'affaiblir leur conviction dans le communisme et le Parti. Face à une telle situation, la reconstruction de la légitimité du

Parti après Mao était un problème urgent pour la nouvelle génération de dirigeants. Les réformes entreprises par Deng Xiaoping sont allées au-delà de la remise en question du système économique. A terme, elles risquent de remettre en cause le fonctionnement du régime et peut-être même sa nature (Millo, 1998, p.9).

Tout d'abord, la réforme a commencé dans les zones rurales et s'est étendue rapidement aux villes⁷. La réforme urbaine s'est concentrée sur la restructuration des entreprises d'État.

« Les réformes concernant les entreprises d'État, élaborées de la fin des années 1970 à la fin des années 1990, sont porteuses d'un tout autre modèle d'entreprise. Ces réformes ont ainsi eu pour objectif de réintégrer dans l'entreprise les activités d'approvisionnement, de commercialisation, de gestion du personnel et de gestion financière. Plusieurs règlements (promulgués en 1979, 1984, 1988 et 1992) visent à protéger, au moyen de la loi, les droits des entreprises en matière d'autonomie vis-à-vis de leur autorité de tutelle » (Eyraud, 1999).

Avec la transformation de la structure économique, les relations professionnelles se sont développées vers un marché du travail, allant du système d'économie planifiée de l'emploi à vie à la contractualisation⁸. Dans la théorie marxiste, l'économie de marché à orientation socialiste est le modèle économique global durant la période transitoire vers le socialisme. La contractualisation et le chômage sont justifiés sous le principe de donner la priorité à l'efficacité. Les notions telles que le marché, la commercialisation, la survie des plus efficaces sont admis comme évidences objectives. La politique de développement d'une économie de marché à orientation socialiste en Chine est considérée comme une évolution du marxisme dans l'époque actuelle. La fin de la dépendance organisée par l'État, brise le « bol de riz en fer »⁹ (*tie fanwan*) (Walder, 1986; Guthrie, 1998).

⁷ En octobre 1984, une *décision sur la réforme du système économique*, libéralise l'industrie et le commerce urbain, décentralise le commerce extérieur.

⁸ La conférence nationale pour l'emploi (du 2 au 7 août 1980) franchit un pas qui, jusqu'il y a peu, semblait dogmatiquement inenvisageable : elle encourage à rendre publiques les offres d'emplois (planifiés), à organiser volontairement des emplois, et à créer son propre emploi. (*jieshao jiuye, ziyuans zuzhi qilai jiuye, zimou zhiye*). MILLO François, *Le système chinois de relations professionnelles*, op.cit, p.41.

⁹ Le terme « bol de riz en fer » a été employé pendant le marché planifié pour décrire vivement la relation de travail à durée permanente. C'est-à-dire les travailleurs qui travaillent dans le secteur public n'ont jamais le risque

Depuis le début des années 1990, la vitesse de développement économique de la Chine dépend de deux aspects. Le premier est la réforme des entreprises publiques. Son but est de réduire l'investissement de l'État dans les entreprises publiques, de garder les grosses entreprises et d'abandonner les petites (*zhuada fangxiao*), c'est-à-dire de se débarrasser des petites et moyennes entités en les vendant ou en les fermant, et de renforcer et moderniser les structures importantes, afin de les concentrer dans de grands groupes (*da jituan*). Dès lors, les entreprises, qu'elles soient en bonne ou en mauvaise santé, devaient diminuer les effectifs pour accroître leur efficacité (*jianyuans zengxiao*) (Rocca, 2000). Les salariés des établissements fermés étaient licenciés, il leur fallait retrouver du travail par eux-mêmes. Le second aspect est l'apparition d'une multitude de petites et moyennes entreprises. Ces entreprises fournissent un grand nombre de postes de travail. Mais la réussite des entreprises dépend de la main-d'œuvre bon marché domestique et de la demande des acheteurs internationaux. En raison de la concurrence de plus en plus rude, le patronat met davantage de pression sur les coûts salariaux.

Avec l'économie de marché, la Chine devient une usine mondiale. Les relations professionnelles, les syndicats, les actions collectives des travailleurs redeviennent de nouveau que la préoccupation des chercheurs chinois et étrangers. Comment un État qui se présente toujours comme socialiste administre-t-il cette réforme qu'il a lui-même provoquée et qui détruit peu à peu sa base sociale ? Quels changements ont connu les relations professionnelles en Chine depuis 1978 après la réforme économique ? Comment évolue la relation entre le syndicat officiel, les travailleurs et les entreprises ? Quelles influences ont eu la réforme économique sur les travailleurs, comment réagissent-ils à ce séisme qui touche aussi bien à leur statut que leurs conditions de vie et change leur perspective sociale et économique ? Comment ce même État socialiste qui déclare représenter la classe ouvrière dans ce processus protège sa propre domination légitime ?

La réforme économique de la Chine pour les travailleurs, le syndicat et les

d'être licenciés.

entreprises a fourni une scène pour déclencher des conflits et des luttes qui avaient disparues depuis 1949. Quel que soit le résultat, une chose est sûre, la lutte peut permettre de corriger les dérives de l'autorité nationale et le développement excessif du pouvoir économique. Ceci aiderait le parti au pouvoir à réfléchir au succès ou à l'échec de 30 ans de réformes économiques.

Cette problématique posée, nous nous proposons d'étudier les transitions que connaissent les relations professionnelles sous 4 angles :

1. On doit analyser les réformes juridiques et économiques mises en œuvre parallèlement. En Chine, on appelle cette stratégie institutionnelle à double effet, le « *yifa zhiguo* », ce qui signifie littéralement : « gouverner le pays par la loi »¹⁰.

Depuis les années 1990, l'État a formulé et adopté de nombreuses réglementations dans le domaine des relations professionnelles. Quels moteurs et mécanisme se cachent derrière ce phénomène ; quel rôle joue la loi dans les conflits du travail ? Comment voit-on le droit du travail lui-même ? Dans le système législatif, il n'obéit à aucune structure.

Dans l'histoire contemporaine de la Chine, le système juridique est souvent une implantation étatique qui ignore l'incapacité du peuple à saisir l'ensemble des arcanes du cadre juridique et mélange toutes sortes d'idées du parti au pouvoir. En l'absence d'expérience et de connaissance de l'avenir, le processus de législation est en fait le « copier-coller » des lois anglo-saxonnes avec les traits de l'économie libérale ainsi que les termes du droit civil en vigueur dans les pays européens. Nous pouvons nous interroger sur l'opportunité de telles ressources dans la production législative chinoise dans le domaine des relations professionnelles et comment sont-elles utilisées par les parties en présence¹¹ ?

¹⁰ Le but de pratiquer la politique de « gouverner le pays par la loi » est non seulement de promouvoir le développement économique, formuler des règles de transaction, mais aussi de reproduire la légitimité. La gouvernance de l'État s'est progressivement libérée du contrôle social informel sur les individus pendant l'économie planifiée. Cela signifie que le contrôle direct du pays a été progressivement dégagé de l'intervention de l'efficacité économique et des affaires sociales ne pas concernant la légitimité de l'État, en tournant au mécanisme du contrôle social déterminé par la législation, votés par des gouvernements « élus », mais cette législation ne bénéficie pas d'une acceptation et d'un large soutien de la population. Les méthodes d'élaboration des règles guident l'ensemble de la société dans la direction souhaitée par l'État.

¹¹ Par exemple, la politique de modernisation des entreprises publiques était sous les ordres de l'État, sans se soucier de la réaction des travailleurs. Après la fin des années 90, la réflexion autour de cette modernisation a

2. Quel rôle joue la Fédération chinoise des syndicats, et ses sections syndicales constituées au sein des entreprises, dans les relations professionnelles ; quelle évolution a-t-elle connue depuis 1949, surtout après les années 80 et la réforme économique ? Comment se construit la structure organisationnelle (horizontale et verticale) des syndicats officiels ; à quels niveaux s'étendent-ils dans la société ; comment s'articulent les relations entre syndicat officiel et gouvernement local ; quel est l'impact de l'autorité locale sur les activités de syndicat officiel ? Comment s'expriment les relations entre le syndicat officiel et les entreprises ? Comment le syndicat officiel interfère-t-il dans les conflits du travail, individuels et collectifs, et quelle est son attitude et aussi sa position ? A quelles ressources dispose-t-il pour régler les conflits du travail ?

Cette première série d'interrogation en génère naturellement une autre : le syndicat officiel est-il réellement représentatif de ses adhérents ? Il existe un consensus concernant la réponse, de façon prévisible négative. Les chercheurs chinois disposent de nouveaux matériaux pour montrer que les syndicats d'entreprise se développent dans le cadre d'une participation démocratique. Tous admettent, cependant, que les syndicats d'entreprise sont sous le contrôle du gouvernement local. Forme du corporatisme d'État¹², le syndicat officiel agit comme un appareil de l'État et ne peut pas se débarrasser du joug du système politique. Au Vietnam, un autre pays socialiste dans lequel les travailleurs sont légalement autorisés à faire grève, les syndicats officiels ne sont pas publiquement en faveur des travailleurs. La grève n'est qu'un canal pour l'État afin de concilier et transférer les conflits sociaux, quand ce dernier, autoritaire, n'a pas la capacité de les empêcher. Nous ne pouvons, toutefois, pas nier que le syndicat officiel n'accomplit rien qui vaille. Nous observons que le syndicat officiel apporte des services d'aide juridique, recouvre les salaires des travailleurs, leur fournit gratuitement l'enseignement professionnel et juridique. Sans

progressivement poussé l'État et les gouvernements locaux à promulguer beaucoup de réglementations de renforcer le poids des travailleurs dans le processus de la vente ou la fermeture des entreprises afin de maintenir la stabilité sociale.

¹² La référence au corporatisme est particulièrement fréquente dans le domaine des études sur l'Asie de l'Est, et est parfois appelé aussi du corporatisme d'État.

oublier la mise en place d'assurances sociales afin que les travailleurs âgés puissent acheter des protections complètes à faible coût (le plus souvent les dépenses annuelles dépassent la prime). A partir de 2005, sous la pression de la Fédération des syndicats de toute la Chine, des sections syndicales ont été créées dans de nombreuses entreprises. Le syndicat d'entreprise joue plus ou moins un rôle de canal d'expression pour les travailleurs. Dans certaines entreprises, le syndicat est bien utilisé par les travailleurs pour revendiquer auprès de la direction. Nous ne pouvons pas ignorer une série de changements sociaux sous l'impulsion générée par le syndicat officiel. L'étude sur la relation entre le syndicat officiel et les travailleurs est un bon angle pour comprendre la tension actuelle entre l'État et la société et son évolution possible dans le futur.

3. Dans le contexte de la focalisation gouvernementale sur le développement purement économique et de la gestion autoritaire d'entreprise, quelle place reste-t-il pour le statut social des travailleurs ? Ces derniers peuvent-ils véritablement participer à la gestion démocratique dans les entreprises et mener une négociation collective sur un pied d'égalité ? Avec la croissance de leur conscience juridique et de certains changements économiques imprévus, les travailleurs prennent des mesures d'action collective de plus en plus fréquentes contre les employeurs. Quels facteurs encouragent la solidarité entre les travailleurs ? Quelles caractéristiques chez ces derniers vont déterminer le degré de solidarité ? Quelles sont leurs stratégies d'action collective ; de quelles ressources dépendent-ils pour atteindre leurs propres intérêts ? O'Brien (1996) élargie les « armes des faibles » de J. Scott, et les lie avec la réforme juridique en Chine depuis des années 80. Il trouve de nouvelles caractéristiques de résistance collective dans le cadre de « gouverner le pays par l'État », qu'il nomme « *rightful resistance* »¹³. Si l'on considère que les formes quotidiennes de résistance

¹³ Nous citons un commentaire de C. Froissart sur l'expression « *rightful resistance* » : « Cette expression est très difficile à traduire en français : elle ne peut se rendre par « résistance légale » puisqu'il ne s'agit pas de caractériser un type de résistance reconnu par la loi, au contraire le propre de cette résistance étant de s'exercer à la limite de ce qui est permis et de ce qui ne l'est pas. Elle ne peut non plus être traduite par « résistance légitime », puisque ce terme connote en français un jugement : il ne s'agit pas pour les auteurs de déterminer si ce type de résistance est ou non fondé en droit. ». Voir : Chloé Froissart. (2007).

(*everyday forms of resistance*) ont recours à des stratégies cachées¹⁴, « *rightful resistance* » est une stratégie publique. Si l'on présume que les formes quotidiennes de résistance sont souvent des résistances individuelles, « *rightful resistance* » est une protestation organisée collectivement. Si l'on observe que les formes quotidiennes de résistance sapent les fondements de l'État, des règles formelles et des lois, « *rightful resistance* » est un produit de la construction de l'État. Elle contribue à la reproduction de sa propre légitimité. Dans la réalité, ces deux formes de résistance sont utilisées de façon interchangeable par les acteurs le plus faibles comme une stratégie nouvelle (Ying Xin, 2002).

L'apparition d'un nouvel axe de résistance - il y a plus en plus de salariés recourant à la loi, ce que nous nommons la résistance juste – représente un tournant dans la stratégie des salariés et la défense de leurs intérêts. Dans leur résistance, ils acceptent tout d'abord (qu'ils soient actifs ou passifs) les règles et les politiques promulguées par l'État. Ensuite, ces règles sont utilisées comme une arme pour défier leurs employeurs et le gouvernement local, plutôt que de se plaindre comme auparavant. Ce sont des tactiques multiples, développées par des acteurs qui espèrent gagner la sympathie et l'appui du gouvernement et ne pas dépasser la ligne de sécurité politique¹⁵.

4. Comment le gouvernement répond-il à la crise au sein de la société ? Lors des processus de concession et de compromis, quels espaces d'action les travailleurs ont-ils gagnés ; comment les ont-ils élargis ? Au début de cette recherche, nous sommes partis de l'hypothèse que le gouvernement espère reprendre la surveillance de tous les niveaux de la société. Les conflits sociaux et les résistances entravent

¹⁴ Absentéisme, non-coopération, travail au ralenti, manque de comptabilité d'engagement financier, de dévouement (Atomate), dérision, accidents intentionnels pour détruire les récoltes ou les équipements, etc..

¹⁵ Pendant la période d'économie planifiée, l'allocation des ressources, étant dans les mains des directions de l'unité du travail et de celles des dirigeants du gouvernement local, est garantie par voie de la transmission de l'organisation. Les individus par le biais des réseaux informels mettent en place un lien privé avec la classe au pouvoir. Et pour les mécontents, insatisfaits de la répartition, par le biais de « pleurer » ou « faire des bêtises », mobilisent la stratégie de « se plaindre » pour justifier la mise en œuvre de leurs intérêts. Comme les règles deviennent plus améliorées, les acteurs ont tendance à être plus rationnels et peuvent distinguer la frontière des actions et se trouvent sur les limites raisonnables et légitimes. En raison de leur connaissance des politiques et des lois, ils ne seront pas supprimés par le gouvernement. En même temps, ils ne sont pas dogmatiques et font la navette entre le « légal et l'illégal », « le raisonnable et le déraisonnable ».

l'expansion du pouvoir d'État et la puissance du marché. Par conséquent, derrière l'analyse de la logique des protestations des travailleurs, l'étude des stratégies et des influences sur le fonctionnement de l'autorité locale ainsi que sur les changements politiques et économiques en Chine apparaît plus significative.

1.2 Cadre d'analyse : La structure du pouvoir de l'État et la légitimité politique

1.2.1 Retour de l'Etat dans l'étude

La sociologie dès qu'elle émerge au XIX^e siècle, essaie de saisir le fonctionnement de la société car des transformations majeures sociales obligent les hommes à repenser les liens qui les unissent. La recherche de la relation entre l'État et la société ne soulève pas un grand intérêt avant les années 1970 (Zhao Dingxin, 2001, p.12). L'État n'est pas la focalisation de cette discipline. A la fin des années 70, la théorie de l'État centralisateur, représentée par T. Skocpol (Evans et al, 1985), a annoncé une nouvelle orientation des sciences sociales en direction de l'État comme agent de changement social et politique. Avec le développement de cette théorie, de plus en plus de chercheurs ont mélangé leur intérêt de la société avec celui de l'État. Des facteurs sociaux ont été remis dans le cadre d'analyse de l'État centralisateur (Zhao Dingxin, 2001, p.13).

La création d'un concept d'autonomie de l'État (*state autonomy*) dans l'État et la révolution sociale de Skocpol, est une contribution majeure à l'étude de ce dernier et de la société. Ce concept est utilisé pour illustrer la possibilité de conflits d'intérêts entre l'État et la classe dominante. L'autonomie de l'État est considérée par Skocpol comme sa tendance à se dégager de la classe dominante pour contrôler la société directement et absorber les ressources sociales, ce qui est un processus de centralisation.

Skocpol hérite de la théorie marxiste selon laquelle l'État est un outil pour la classe dirigeante. Elle induit l'émergence de la révolution sociale et la perte du

contrôle de la classe dominante sur les affaires sociales. Après la perte du pouvoir de la classe dominante, de « nombreux problèmes économiques d'origine locales se transforment en un problème politique national » (Zhao Dingxin, 2006, p.117).

Selon cet auteur, l'autonomie de l'État implique qu'il ait une organisation rationnelle représentée par les élites dirigeantes. La classe dirigeante (le gouvernement central) n'est pas nécessairement représentative de la classe dominante quand la stabilité de l'empire traditionnel est face à la pression extérieure d'un autre pays. En raison de la menace de crise politique, la fondation de la domination de l'État subit d'intenses destructions, le gouvernement central, va soit attendre sa perte sans réagir sous la pression de la classe dominante (comme la Russie), soit tenter de procéder à des réformes politiques et économiques, ce qui sape la coopération avec la classe dominante (comme la France et la Chine) (Skocpol, 2007, p.62). Puisque ces États ne peuvent pas trouver une solution à la crise, la classe dominante abandonne la coopération avec ces derniers. Le mécontentement social s'accumule et bouillonne et ouvre les vannes aux conflits, qui font alors irruption sous forme de révolutions contre le gouvernement central.

La recherche de Skocpol nous fournit une vision du « fondement du pouvoir de l'État » (Skocpol, 2007, p.346). Elle définit le pouvoir de l'État comme « une méthode pour surmonter la forte opposition concrète ou potentielle des groupes sociaux et pour la mise en œuvre de l'objectif officiel en face de la résistance socio-économique » (Heberer, 2004). Le pouvoir de l'État est un modèle de distribution de puissance. Skocpol considère qu'il s'agit de la bureaucratie de l'État et de la puissance militaire, notamment dans le lien entre le gouvernement central et local. Ce modèle permet des interrogations comme, par exemple : comment l'État distribue-t-il le pouvoir de gouvernance de la société en cas de crise ? L'État a-t-il la capacité de sauvegarder la stabilité sociale ? Mais Skocpol ne fait pas une analyse détaillée sur le pouvoir de l'État. Il confond le pouvoir de l'État avec la capacité de l'État (Skocpol, 2007, p.29-31).

M. Mann clarifie entre la connotation et la dénotation de pouvoir de l'État et

fait une très bonne distinction entre les deux. L'un est le pouvoir despotique (*despotic power*), c'est-à-dire le pouvoir de l'État. C'est le champ d'action des élites de l'État qui peuvent en disposer eux-mêmes sans le principe de la négociation rituelle et institutionnelle. Le second est le pouvoir d'infrastructure (*infrastructural power*), c'est-à-dire la capacité de l'État. Il met en relation la pénétration de l'État dans la société civile et la capacité de la mise en œuvre effectivement de sa politique.

Document 1.1 Structure entre pouvoir de l'État et capacité de l'État

<div>Pouvoir de l'État</div> <div>Capacité de l'État</div>	Faible	Fort
Faible	L'État féodal du Moyen-âge en Europe occidentale	L'Empire chinois, l'Empire romain
Fort	L'État bureaucratique moderne	L'État totalitaire contemporain

(Source: M. Mann, *States War and Capitalism*, Oxford: Blackwell, 1988, p. 5-9.)

En conséquence, conformément au classement de M. Mann, deux acceptions peuvent être avancées. Premièrement, le pouvoir de l'État se réfère à son intensité : le pouvoir des élites de l'État est exercé conformément à leur volonté, c'est un pouvoir horizontal. Deuxièmement, la capacité de l'État se réfère à son extensibilité : l'espace dont dispose le pouvoir de l'État peut s'élargir ou s'étendre, c'est le pouvoir vertical. Le pouvoir de l'État, non seulement concerne l'organe bureaucratique et la puissance militaire, mais aussi l'espace de la société civile. On peut voir du tableau ci-dessus qu'il existe deux formes de capacité de l'État (pouvoir verticale) relativement fortes. L'un est l'État totalitaire. Dans une telle société, le contrôle direct et complet peut être mis en pratique par l'État, qui procédera à la répression s'il y a protestation. L'autre est l'État démocratique occidental dans lesquels les organisations intermédiaires sociales sont les plus développées dont l'objectif est, le plus possible, de parvenir à un

compromis d'une politique sociale entre l'État et la société. Bien qu'à cause des contraintes exercées par la société civile, les élites politiques ne puissent pas contrôler les citoyens, la politique sera bien respectée parce qu'il existe entre l'État et la société une plate-forme ouverte pour l'échange des opinions et une meilleure représentation fournie aux organisations intermédiaires.

Toutefois, le pouvoir et la capacité de l'État ne peuvent être considérés que comme la structure organisationnelle du gouvernement central pour la mise en œuvre de la dominance. Ce n'est pas le seul facteur pour le groupe d'élites de l'État chargé de maintenir en place leur régime. Nous devons aussi prendre en compte un autre facteur important, la source du pouvoir de l'État, c'est-à-dire la question de la légitimité du pouvoir.

1.2.2 La légitimation du pouvoir politique : sources de la légitimité politique

La légitimité est un concept largement utilisé en droit, en justice ou en équité et en sciences sociales se rapporte ici à la notion de reconnaissance sociale. La domination durable d'un gouvernement est fondée sur sa reconnaissance par ses citoyens. Chez Max Weber, la domination s'appuie sur trois types de légitimité : la domination charismatique, la domination traditionnelle et la domination légale.

Pour Weber la légitimité est le fait que les citoyens détiennent une certaine croyance. Weber a une fascination pour le pouvoir et la stabilité. Sa théorie de la légitimité, en particulier, vise à retracer l'impact de la foi conjecturée par les individus d'une société sur l'efficacité et la stabilité de leurs institutions politiques (Grafstein, 1981).

Selon la typologie de légitimité proposée par Weber, on peut diviser les trois sources de légitimité en un modèle axé sur la valeur et un autre axé sur l'objectif. Fondées sur la croyance et l'irrationalité, la domination charismatique et celle traditionnelle se positionnent sur l'axe de la valeur. La valeur, le sentiment et l'habitus sont des fonctions cognitives que les acteurs cherchent à accomplir. Avec les

procédures, les règles impersonnelles et instrumentales, la domination légale est une légitimité axée sur l'objectif. C'est-à-dire le monde est considéré comme un pur mécanisme physique sans intention, ce qui est le plus stable, fiable et prévisible.

Néanmoins, l'appréciation de la légitimité politique de l'État dépend de plus en plus de la gestion des affaires sociales et du développement économique. Ainsi, la performance de l'État se transforme en indicateurs dynamiques destinés à maintenir la stabilité politique et évaluer la légitimité de l'État. La remise en cause de la typologie de légitimité de Weber correspond à l'introduction des nouvelles sources de légitimité et donne lieu à la nouvelle typologie. Ces légitimités s'articulent et se combinent dans des perspectives électorales, traditionnelles, idéologiques, économiques et sociales. Chacune n'est pas le seul indicateur de la légitimité politique.

Document 1.2 Typologie de la légitimité de l'État moderne

	Légitimité en valeur ¹⁶	Légitimité en valeur-objectif ¹⁷	Légitimité en objectif ¹⁸
L'État totalitaire	+	+/-	-/+
L'État autoritaire	+/-	+	+/- (-/+)
L'État démocratique	-/+	+/-	+

+ Important , +/- Plutôt important , -/+ Pas très important

En démocratie, la légitimité provient essentiellement des élections. Or, ce modèle de démocratie représentative reposant sur le suffrage universel doit, dans les contextes que nous étudions, cohabiter avec des modèles de légitimation traditionnels.

¹⁶ Ce qui inclut l'idéologie, le charisme et l'habitus.

¹⁷ Ce qui inclut la performance économique et politique, la puissance militaire.

¹⁸ Ce qui inclut le respect de la loi et l'élection procédurière.

Les processus de légitimité sont diversifiés et articulent plusieurs sources de légitimation, qu'elles puisent dans les institutions modernes, comme les élections démocratiques, ou les légitimités traditionnelles, mutées et adaptées au nouveau pouvoir politique comme le régime communiste. L'apparition d'un pouvoir autoritaire donne généralement lieu à un fort besoin des sources de la légitimité politique.

Dans un contexte de sortie de crise, comme la Chine après la révolution culturelle, l'ancien régime doit se tourner vers une nouvelle gouvernance et la récente arrivée au pouvoir de nouveaux acteurs politiques témoignent des différentes sources de légitimité politique en vigueur dans un pays.

La légitimité circonstancielle, que l'on l'appelle légitimité en valeur-objectif, montre que dans un pays autoritaire, elle apparaît comme la première source de la légitimité politique. Les dirigeants de l'État doivent assurer à leur pays une société pacifique et une croissance rapide de l'économie. Dans ce contexte, l'ouverture de formes d'échanges entre les agents économiques ne conduit pas à la disparition de toute influence de l'État dans les transactions économiques, en laissant progressivement le champ libre à un marché économiquement idéal au sens de la théorie économique. Cependant, elle s'est accompagnée de la réactivation d'un cadre juridique d'ensemble, dont l'une des vocations principales a été de fournir aux agents un cadre de référence pour leurs échanges, le contrat. Le contrat correspond ici à la capacité des agents de prendre des engagements réciproques, s'appuyant sur la garantie de l'État.

Quelle place tient aujourd'hui les sources de légitimité en Chine ? Il faut reconnaître, premièrement, qu'un vide idéologique s'est progressivement installé, que les successeurs de Mao essaient de combler. Ils prennent appui sur des thèmes plus rationnels et c'est la fonction nouvelle des réformes économiques et du nationalisme.

Depuis la fondation de la République populaire de la Chine en 1949, le Parti Communiste a achevé la prise de contrôle de la Chine continentale. L'idéologie socialiste du régime de la Chine intègre à la fois le rêve de la société communiste, la victoire lors de la guerre civile, les sentiments nationalistes ainsi que le charisme

personnel de Mao Zedong et rend la source de la légitimité assez complexe.

Toutefois, des erreurs économiques et politiques ont causé le déclin rapide de la légitimité du Parti communiste. L'économie affaiblie par le Grand Bond en avant et les années de Révolution culturelle ont permis d'investir une nouvelle forme de légitimité, plus rationnelle avec la politique de réformes économiques.

En 1976, après la mort de Mao Zedong, Deng Xiaoping a conduit la réforme économique en Chine. Il était essentiel pour le Parti communiste chinois de restaurer sa crédibilité. La Chine s'est transformée en une autorité révolutionnaire totalitaire avec une légitimité fondée sur l'idéologie à un régime autoritaire, lui-même basé sur la performance de l'État (Zhao Dingxin, 2007, p.xxvii). A partir de 1978, Deng Xiaoping met davantage l'accent sur le pragmatisme, c'est-à-dire le développement économique avec une circonstance pacifique (la légitimité en valeur-objectif) que sur l'idéologie (la légitimité en valeur)¹⁹.

La réforme économique en Chine avait deux objectifs. D'une part, la construction et la modernisation au seul service du développement économique. Le gouvernement central a augmenté l'autonomie des gouvernements locaux par le biais de la séparation des pouvoirs et a émis des indicateurs économiques dans le but de demander aux gouvernements locaux d'atteindre des objectifs généraux. D'autre part, la réforme économique a été favorisée par la consolidation du dispositif juridique et la législation qui devait, dans le futur, avoir des effets positifs sur la croissance. La réforme juridique se manifeste par l'inclusion de la règle « gouverner le pays par la loi » (*yifa zhiguo*) à la Constitution chinoise²⁰. L'intention des décideurs est clairement précisée dans la Constitution. Un grand nombre de lois et de règlements a été promulgué pendant les 30 ans (de 1978 à 2008) de la réforme. Ceci a aidé l'État à normaliser le marché et renforcer son autorité. En outre, bien que le rôle de l'idéologie dans ce mécanisme soit de plus en plus faible, il est encore assez important

¹⁹ L'actuel président, Hu Jintao, en faisant la promotion d'une « société harmonieuse » et en cherchant à réduire les énormes inégalités sociales et économiques du pays, semble se placer dans la continuité de cette logique.

²⁰ En mars 1999, lors de la deuxième session de la IXe Assemblée populaire nationale, les règlements « gouverner le pays par la loi » et « édifier un pays socialiste sur une base législative » ont été inscrits dans la Constitution, les régularisant ainsi sous forme de loi fondamentale comme objectif essentiel de la réforme du système politique et de l'édification démocratique et législative.

dans le processus de transformation du régime révolutionnaire vers le système autoritaire.

Le gouvernement central se tourne vers le développement économique et la stabilité sociale. A la suite de l'affrontement du système de Danwei, le Parti communiste ne pouvait pas prendre le contrôle sur la société comme auparavant. Cependant, les préoccupations de l'État relatives à l'ordre social ont fait qu'il a confié aux gouvernements locaux la tâche de maintenir la stabilité sociale dans cette nouvelle ère (Ying Xin, 2002, p.148). Avec le déclin de la capacité nationale et la justification de la nouvelle légitimité, la gouvernance par la loi et celle par la morale exigent que l'État établisse une image légitime et juste de lui-même.

Cette forme de légitimation rationnelle peut-être un élément positif pour le processus démocratique en Chine (la légitimité en objectif)²¹. Même si les hommes politiques ont toujours recours à l'idéologie socialiste pour justifier leurs actions, si le recrutement au sein du PCC se fait en fonction de la fidélité à l'idéologie et moins sur la base de la performance ou des capacités individuelles. Si le président Hu Jintao a mis l'accent sur l'éducation politique et idéologique de la population, la Chine ne peut plus se définir comme un État idéologique et les dirigeants politiques doivent maintenir la stabilité sociale et s'adapter aux réalités économiques et politiques du moment ; ce qui correspond à la légitimité en valeur-objectif, accomplie dans une structure bureaucratique avec une suite d'indicateurs et de règles procédurières strictes.

1.2.3 De l'économie planifiée à l'économie socialiste de marché, une perspective wébérienne sur le droit

Dans la tradition politique et juridique occidentale, le concept de l'État de droit est généralement conçu comme la contradiction de la dictature. Le point de

²¹ Elle demande en effet plus de transparence et engage davantage la responsabilité des dirigeants qu'une légitimation de type charismatique.

départ de l'État de droit date de la « Magna Carta » au Royaume-Uni en 1215. Cette valeur est fondée sur l'émergence de la force démocratique, qui contraint de la souveraineté. L'État de droit n'est pas nécessairement associé à la démocratie et la justice. Dans un système autoritaire, il peut exister un système juridique solide, mais, l'État de droit est une condition préalable à la démocratie (Tremblay, 1997).

Il existe un lien entre la croissance économique et les travaux de Max Weber. Ce dernier a souligné la nécessité du développement d'un système juridique rationnel par lequel la calculabilité et la prévisibilité du bon fonctionnement d'une économie de marché sont sauvegardées (Joyasuriya, 1999, p.3-4).

« D'une part, l'extension universelle des associations de marché exige que le droit soit appliqué d'une manière prévisible, selon des règles rationnelles. D'autre part, l'élargissement du marché, en quoi nous reconnâtrons plus loin la tendance caractéristique de ces sociétés, entraîne irrésistiblement des suites telles qu'il favorise la monopolisation et la réglementation de tout pouvoir de contrainte légitime par un organisme de contrainte tendant à l'universalité. Au cours de ce processus, on assiste à la dissolution de tous les organismes de contrainte particuliers, qu'ils soient de caractère corporatif, reposant sur des monopoles économiques, ou de tout autre caractère » (Weber, 1971, p.350).

Du point de vue méthodologique, Weber construit la sociologie du droit en proposant une analyse en deux dimensions qui aboutit au « type idéal ». L'une est la formalité de la loi, et l'autre est sa rationalité. Chacune contient deux variables antithétiques.

F. Neumann, un chercheur qui a travaillé sur la thèse de Weber, fait valoir que l'État de droit peut assumer un caractère différent selon la forme particulière de capitalisme. « Une proposition importante est que la légalisation de l'Asie de l'Est repose essentiellement sur l'usage des lois plutôt que de normes juridiques formelles. L'utilisation de normes juridiques est caractérisée par l'application sélective de la loi [...] Ces nouvelles formes du capitalisme, comme ceux-ci en Asie de l'Est, exigent un degré élevé juridique de la flexibilité et de la discrétion. » (Jayasuriya et Neumann,

1996 ; Neumann, 1986).

Après une décennie de Révolution Culturelle, l'économie chinoise était sur le point de s'effondrer. Mettre en œuvre la réforme économique, renforcer la vitalité économique et améliorer le niveau de vie étaient indispensables pour le gouvernement central. La stabilité et rapidité du développement économique non seulement repose sur l'application des interventions administratives, mais a aussi besoin de règles favorables à l'économie socialiste de marché calculable et prévisible.

L'évolution d'une économie socialiste planifiée à une « économie socialiste de marché » implique le retour à un corpus juridique fournissant des cadres de référence pour les transactions marchandes, au centre desquels on trouve le contrat comme base d'échanges impersonnels²². Dans le but de servir les besoins économiques immédiats, la reconstruction du système juridique a été accentuée au cours des dernières années. Nous avons témoigné ci-dessus de la systématisation et de la bureaucratisation du système juridique (du point de vue wébérien), même si le processus a été nettement enluminé par les caractéristiques chinoises. Dans ce cheminement de légalisation, plusieurs institutions juridiques telles que le tribunal, le parquet et les avocats ont été renforcés ; l'éducation juridique est restaurée et encouragée.

En premier lieu, l'État apparaît par la garantie de s'abstenir de toute intervention arbitraire dans le déroulement des transactions entre particuliers soit par des réquisitions soit par des taxations venant perturber la transaction, en créant une forme d'insécurité sur l'issue de ces transactions. Il apparaît en second lieu à travers la production d'un cadre d'échange impersonnel qui permet aux agents de formuler des prétentions devant des tribunaux en cas d'inexécution de leurs obligations par l'autre partie au contrat. Il apparaît en troisième lieu à travers la réquisition de la force publique par la justice, à la suite d'une décision répondant aux demandes formulées

²². Cette évolution est au cœur de la dynamique institutionnelle de l'Occident analysée par North, cf. notamment North (2005), qui mène à des institutions telles que le contrat pour garantir la possibilité d'échanges impersonnels. Dans ce processus, « The rules descend from politics to property rights to individual contracts » (North 1990, p. 52). En d'autres termes, la reconnaissance de droits de propriété ouvre la voie à l'aménagement de dispositifs contractuels. On pourrait identifier un processus analogue en Chine au cours des 30 dernières années. Sur la spécificité de l'institutionnalisme de North dans le courant du « néo-institutionnalisme », cf. Didry et Vincensini (2010). Sur l'extension du capitalisme à l'échelle globale à partir de sa matrice occidentale, cf. Baechler (1995).

par les particuliers à l'encontre d'autres particuliers. La transition économique qui s'engage en Chine sous l'impulsion de Deng Xiaoping est donc de manière indissociable une transition institutionnelle, conduisant d'une forme d'administration économique centralisée à une forme d'administration des litiges dans un cadre juridique et judiciaire pris en charge par l'État. Une telle transition ne suppose pas nécessairement l'existence d'un régime démocratique fondé sur un pluralisme politique permettant de garantir un contrôle de l'activité de l'État par la critique d'une opposition. Mais elle implique une complexification de l'État, pour établir des garanties dans une mise en œuvre non arbitraire, c'est-à-dire conforme aux cadres juridiques posés par l'État, de la force publique.

En deuxième lieu, il faut prévenir des catastrophes similaires à la Révolution culturelle. Ainsi, depuis 1978, Deng Xiaoping a souligné le rôle de la loi à plusieurs reprises dans la construction étatique: « J'ai toujours préconisé de ne pas exagérer le rôle d'un seul homme ; cette pratique est dangereuse et non durable. La stabilité d'un pays et du parti politique ne repose pas sur le prestige d'une ou deux personnes, ce n'est pas fiable et cela cause facilement des problèmes » (Deng Xiaoping, 1984, p.325). Il insiste explicitement qu'il est nécessaire de traiter la relation entre l'État de droit et la dictature et réaliser une transformation historique (Deng Xiaoping, 1984, p.177). « La démocratie doit être institutionnalisée et inscrite dans la loi, de manière à s'assurer que les institutions et les lois ne changent pas à chaque fois que le leader change ou lorsque les dirigeants changent d'avis » (Deng Xiaoping, 1984, p.136). Deng Xiaoping a présenté, en particulier, la relation entre la loi et le Parti communiste chinois, le parti au pouvoir. « La discipline du Parti est gérée par notre Parti, l'application de la loi doit être administrée par l'État et le gouvernement. Si le Parti intervient dans trop d'affaires, ce n'est pas favorable à la formation de la conscience juridique du peuple » (Deng Xiaoping, 1984, p.163). Il est clair que Deng Xiaoping voulait mettre en œuvre une réforme juridique importante, gouverner la Chine par la loi et légaliser les politiques du Parti. Les réformes constitutionnelles en Chine, développées progressivement après 1978, ont substantiellement modifié les systèmes

exécutif et législatif avec un parlement dont la représentation populaire a été améliorée. Les activités politiques et sociales se mettent en ordre de marche.

L'État de droit est évidemment exprimée dans les seize mots chinois proposés lors de la troisième session du neuvième Congrès du Parti communiste chinois en 1978 : «*youfa keyi, youfa biyi, zhifa biyan, weifa bijiu* » (littéralement : il doit y avoir des lois à suivre pour le peuple, ces lois doivent être respectées, leur application doit être rigoureuse, et chaque délinquant doit être puni). Les termes et concepts tels que l'égalité devant la loi (*equality before the law*), la suprématie du droit (*the supremacy of law*) et « légalisation » sont devenus populaires dans le développement juridique chinois (Liang Bin, 2007, p.42-43).

Pour analyser cette transition, nous nous fondons sur *La sociologie du droit* de Max Weber avec un modèle de système juridique emprunté à l'histoire allemande, celui de la Prusse de Frédéric II. Son règne traduit une forme d'accomplissement de la « rationalisation matérielle » qui résulte de la suprématie du pouvoir militaire (« *imperium* ») incarné par le « Prince », sur les autres forces sociales, qu'il s'agisse des forces religieuses et, plus généralement, de celles des groupements secondaires²³. Dans sa forme originaire, le pouvoir du Prince repose sur la domination d'un homme à qui revient la capacité de régler les litiges qui apparaissent dans la communauté, ce que Weber qualifie de « pouvoir patriarco-princier » se fondant sur une « justice patriarcale » entendue comme forme communautaire du droit (Weber 1986, p. 192). Il coïncide avec une dimension de rationalisation matérielle, au sens où le pouvoir patriarco-princier s'exerce dans le sens d'une résolution des litiges qui vise moins la justice entre les particuliers, que la réalisation de principes éthiques ou utilitaires : « Ce sont des impératifs éthiques ou des règles autoritaires, des règles d'opportunité ou des maximes politiques qui brisent le formalisme de la caractéristique extérieure de l'abstraction logique » (Weber 1986, p. 43). En d'autres termes, la prévisibilité que le droit introduit dans les rapports entre les agents se trouve mise en cause par la volonté changeante du Prince. Cette remise en cause de la prévisibilité et de la sécurité

²³. Les développements qui suivent sont tirés de Didry (2005).

juridique est particulièrement manifeste dans la situation chinoise de 1949 à 1978, avec les épisodes des Cent Fleurs, du Grand Bond en Avant et de la Révolution Culturelle.

Pour Max Weber, avec le règne de Frédéric II, caractéristique du « despotisme éclairé », cette orientation aboutit à une politique systématique de grandeur nationale qui impose la recherche systématique d'une maximisation de la puissance de la nation, afin de la rendre apte à se doter d'une armée efficace en mettant l'activité de tous les sujets au service de cette fin. Pour cela, le Prince doit veiller à la satisfaction des désirs de ses sujets. Ainsi, avec le despotisme éclairé, « Le pouvoir politique patriarcal se transforme en État-providence et procède sans tenir compte ni des désirs concrets des intéressés, ni du formalisme de la pensée juridiquement formée. » (Weber 1986, p. 203). Cette politique est relayée par une volonté de dégager la justice de ses « arguties juridiques » (Weber 1986, p. 203), pour aboutir à une « administration de la justice » visant à une justice matérielle, c'est-à-dire en imposant des finalités sociales éthiques ou utilitaires non juridiques. Dans cette perspective, « Administration et juridiction ne font qu'un, non pas au sens où l'administration prend la forme de la juridiction mais, à l'inverse, dans le sens où la juridiction prend la forme de l'administration » (Weber 1986, p. 193). Le juge disparaît au profit de l'inspecteur qui règle les litiges de manière patriarcale à partir des demandes de sujets ayant un accès direct aux lois et règlements. La dimension patriarcale se prolonge au sommet de l'État avec, dans le cas de Frédéric II, la fameuse « justice de cabinet » par laquelle le souverain est conduit à trancher les cas difficiles qui n'ont pas été résolus aux niveaux inférieurs. Le rapprochement avec l'économie planifiée en Chine se justifie jusqu'à un certain point, dans la mesure où les variations de la ligne du Parti ont fortement remis en cause la rationalité des politiques menées.

La transition d'une économie planifiée à une économie socialiste de marché telle qu'elle s'engage à partir de l'arrivée de Deng Xiaoping au pouvoir se traduit par des évolutions institutionnelles majeures, qui tendent au développement d'un droit rationnel formel sans y aboutir complètement, les institutions juridiques coexistant

avec un pouvoir d'arbitrage d'autres organes administratifs. Une nouvelle constitution, adoptée en 1982, ouvre la voie à la propriété privée individuelle pour développer une économie de marché complémentaire à l'économie socialiste, conçue encore alors comme relevant de la planification des activités d'entreprises d'État. Progressivement, la dimension de propriété publique tend à s'estomper, en aboutissant dans la révision constitutionnelle de 1993 à un remplacement des termes « économie planifiée » par « économie socialiste de marché ». Cette ouverture à la propriété privée s'accompagne du développement de la législation sur les contrats économiques qui aboutit à un droit unifié, la Loi chinoise sur les contrats de mars 1999 qui compile trois lois antérieures, la Loi sur les contrats économiques portant sur les échanges dans l'économie domestique, la Loi sur les contrats étrangers couvrant les contrats avec des étrangers, la Loi sur les contrats technologiques couvrant les transferts de technologie et notamment les licences (Clarke 2007). La mobilisation de ce droit par les acteurs se heurte à la domination du Parti Communiste et à la tradition du dirigisme économique qui demeurent fortes et limitent l'indépendance du pouvoir judiciaire. Cependant, le développement d'« acteurs intéressés au marché » (Weber 1986, p. 102), au centre desquels la classe des propriétaires et des dirigeants d'entreprise, tend à créer un débat plus ouvert sur les évolutions législatives et à rechercher une formalisation plus grande de la résolution des litiges devant la justice au-delà de la pression politique qu'implique la direction de l'économie qu'entend assurer le Parti. Ce développement d'acteurs intéressés au marché tend également à créer des contradictions d'intérêts dans l'élaboration de nouvelles lois, contradictions qui, en l'absence de démocratie pluraliste, s'exprime dans les instances du Parti notamment depuis son ouverture à la nouvelle catégorie sociale des chefs d'entreprise en 1997.

1.2.4 L'État, l'autorité locale²⁴ et la société : une relation contradictoire et évolutive entre l'État et la société

En complément de l'analyse précédente, nous allons présenter dans ce paragraphe les réformes politiques et économiques entreprises depuis 1978, ceci dans la perspective de l'examen de la relation entre l'État et la société. Cette méthodologie nous donne une compréhension plus claire : a) du point de vue de la structure du pouvoir de l'État. Depuis la réforme économique, quels changements sont apparus dans la distribution du pouvoir entre le gouvernement central et local ; quels impacts a la distribution du pouvoir sur le développement économique et la société b) du point de vue de la légitimité de l'État. Tout d'abord, une légitimité fondée sur la performance de l'État peut-elle être stable ? Comment le gouvernement central règle-t-il les conflits sociaux générés par le développement économique et la distribution du pouvoir ; comment le gouvernement central pousse-t-il les gouvernements locaux à se préoccuper de la stabilité sociale et des moyens d'existence du peuple pour maintenir la légitimité de l'État ? Quel rôle jouent les gouvernements locaux dans le maintien de la légitimité de l'État ? Comment mettent-ils en balance les conflits, le développement économique et la stabilité sociale ? c) Du point de vue de l'État de droit. Pour les pays autoritaires, de quelle nature est la loi ? Quels sont les changements dans la relation entre le gouvernement central, les gouvernements locaux et la population dans le processus de réforme juridique ? Ainsi, la structure du pouvoir de l'État et la légitimité de l'État sont les facteurs clés pour maintenir la gouvernance de l'État. En revanche, l'État de droit est un élément important retiré au pouvoir de l'État, ce qui consolide alors la légitimité de ce dernier. L'État de droit est un outil décisif de gouvernance pour diffuser les

²⁴ La notion d'« autorités locales » correspond dans ce texte aux différents gouvernements locaux, avec dans le cas de Shanghai le statut spécial d'une ville-province rattachée directement à l'autorité centrale, analogue de ce point de vue à la situation de Paris ville-département, en France. La plus haute autorité locale correspond, dans le cas de Shanghai, à la municipalité dirigée par un maire élu par l'assemblée générale du Peuple constituée elle-même de représentants élus par les Shanghaïens, après avoir été désignés comme candidats par le Parti Communiste. Viennent ensuite des autorités d'arrondissement constituées selon le même principe (dirigées par un président élu par une assemblée de représentants élus par les citoyens de l'arrondissement). Puis, enfin, des autorités de quartier elles-mêmes constituées selon le même principe à l'échelle du quartier.

directives de l'État, maintenir son pouvoir et sa légitimité, et parvenir à l'interaction entre l'État et la société.

Le développement économique de la Chine est parti de la décentralisation, qui peut être considérée comme une concession en temps de crise économique et politique. Le gouvernement central distribue son pouvoir aux gouvernements locaux en vue d'améliorer la vitalité sociale et réduire la pression sur la légitimité de l'État. Dans ce processus, l'autonomie de la société gagne certains espaces. Le pouvoir d'infrastructure (*infrastructural power*) diminue graduellement. Pour le gouvernement central, le contrôle direct devient plus en plus impossible en raison d'une grande quantité de ressources financières en circulation. Parallèlement, les gouvernements locaux accèdent à des intérêts politiques et économiques qu'ils ne sont pas prêts de retourner au pouvoir central. Cependant, la décentralisation administrative et fiscale n'est pas stable ; en particulier, les problèmes produits par la décentralisation, comme la corruption de fonctionnaires font douter de la légitimité de l'État. D'une part, des indicateurs et des ordres sont donnés pour mesurer la performance économique des gouvernements locaux. D'autre part, ces indicateurs sont destinés à examiner la gouvernance sociale, modifier les pratiques des gouvernements locaux et obtenir d'eux une attention particulière aux plaintes sociales. La loi, non seulement permet à l'État de gouverner la société, mais permet aussi aux citoyens de défier les gouvernements locaux.

C'est un tournant dans la gestion du pouvoir en Chine. Le peuple ne se soumet pas à l'autorité et a le courage de se confronter à elle.

La relation entre l'État et la société est une méthode de l'explication de l'effet social, qui est nommé par Zhao Dingxin (2001, p.14) « un modèle d'intersection ». La relation entre l'État et la société, dans un processus de développement rapide, prend son essor mais se heurte à des résistances jusqu'à provoquer une « réaction chimique ». Les conséquences sont imprévisibles, positives et négatives. Cette méthode d'explication de l'effet social semble plus appropriée pour observer d'un point de vue neutre et objectif, l'évolution en cours en Chine. Elle peut nous aider à

mieux comprendre ce qui se passe en Chine aujourd'hui et ses orientations dans l'avenir.

1.3 Le rôle des acteurs dans les relations professionnelles

1.3.1 Relations professionnelles dans le contexte occidental

Une définition très citée dans la thèse sera le terme « relations professionnelles », dont on peut retrouver la référence dans le livre de Michel Lallement, « sous le terme de « relations professionnelles » ou « relations industrielles » (*industrial relations*)... l'on désigne habituellement l'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une entreprise, dans une branche, une région ou dans l'économie tout entière, structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'Etat » (Lallement, 2008, p.3). Cette définition est véritablement l'ossature de notre réflexion sur les relations professionnelles et il faudrait également garder en tête les objets d'étude, qui renvoient aux rapports entre salariés, employeurs et Etat.

Cette idée de la structuration des relations professionnelles provient de John Dunlop qui, dans son célèbre ouvrage *Industrial Relations Systems* publié en 1958, introduit un système de relations professionnelles fondé principalement sur les divers modes d'organisation et d'administration plutôt que sur les types de propriété dans les sociétés.

« Il établit une distinction forte entre le système lui-même composé d'acteurs et de règles, et son contexte formé de variables techniques, économiques et politiques. Selon lui, ce contexte et ses transformations déterminent principalement le fonctionnement du système de relations professionnelles » (Bevort et Jobert, 2008, p. 6).

Il nous donne un cadre de réflexion et met l'accent non seulement sur les acteurs, mais aussi sur certains contextes, surtout sur le régime qui produit les règles.

Avant d'entrer dans l'analyse des relations professionnelles en Chine, il est intéressant de mieux comprendre les acteurs significatifs dans les pays occidentaux,

notamment en France.

En Europe et aux Etats-Unis, les formes de l'action étatique varient selon les histoires spécifiques : le modèle français de l'Etat interventionniste, le modèle allemand de l'autonomie tarifaire, le modèle anglais du volontarisme (Bevort et Jobert, 2008: 88-90). L'Etat « légifère et réglemente, il incite et il encadre, il concile et il arbitre, il veille au respect de la loi et des contrats » (Reynaud, 1975, p.261, cité de Bevort et Jobert, 2008, p.71). En France, l'Etat revêt un pouvoir excessif dans les relations professionnelles. Les deux autres pays jouent un rôle plutôt autonome par rapport au régime non démocratique.

Les patronats, dans les pays industrialisés, disposent d'un taux d'adhérents beaucoup plus important que celui des syndicats de salariés (Lallement, 2007, p.447). « Les organisations patronales effectuent un travail de représentation et de défense des intérêts patronaux auprès des multiples instances étatiques, administratives, politiques et médiatiques (Lallement, 2008, p.61-62). Selon C. Offe et H.Wiesenthal (1985), les employeurs et les associations patronales sont moins hétérogènes que les syndicats de salariés. Ils déterminent ainsi plus facilement déterminer leurs stratégies, privilégiant la régulation organisationnelle, et mobilisent des ressources (informations, finances, accès aux lieux de pouvoir...) au sein d'un réservoir important d'adhérents pour fédérer, coordonner et promouvoir les intérêts de ces derniers.

1.3.2 Relations professionnelles dans le contexte chinois

En Chine, le système de relations professionnelles est loin d'être mûr. Les acteurs ont subi des changements dramatiques. Le contexte formé de variables techniques, économiques et politiques, les règles et ses rapports réciproques dans le système ont brutalement changé.

1.3.2.1 L'Etat interventionnisme

Avec le désengagement partiel de l'Etat dans de nombreux secteurs d'activité,

celui-ci a joué un rôle plus réglementaire visant à gérer le marché du travail et a essayé d'adapter les relations de travail par le biais de la législation. Sur le marché du travail, le gouvernement se charge de créer et de maintenir de nouvelles institutions, comme les agences de l'emploi, la formation professionnelle, l'orientation professionnelle, l'assurance sociale et l'inspection du travail, qui ont été conçus en fonction de l'évolution de ce marché. Généralement, le rôle de l'Etat chinois dans les relations professionnelles suit une trajectoire qui le décrit comme « régulateur », « administrateur » et « arbitre », ceci en comparaison avec les gouvernements occidentaux (Taylor, 2003, p.5). En Chine, comme un pays autoritaire, l'Etat n'est jamais absent des relations professionnelles dans lesquelles il intervient à tous les niveaux.

1.3.2.2 Les patronats et leurs organisations représentatives

Il semble qu'une classe dirigeante est en train de se constituer. Cependant, en raison de l'échelle économique et du statut politique différent, cette dernière demeure fragmentée. D'une part, bien que les rapports sur les droits de propriété entre les entreprises publiques et l'État soient clairement définis, et que l'Etat ait changé son statut, les gouvernements centraux et locaux gardent encore leur influence sur des milliers des entreprises publiques. Les administrateurs et les directeurs généraux sont envoyés et nommés par le gouvernement de niveau supérieur et ils ont un statut politique correspondant ou un poste administratif. D'autre part, le clivage entre le secteur public et privé n'est pas si évident. Après 2001, les entrepreneurs du secteur privé pouvaient également devenir membre du parti car ils pouvaient « représenter la productivité avancée », partageant ainsi une certaine responsabilité avec le PCC (Taylor, 2003, p.47-76).

Le statut politique d'une partie des entrepreneurs privés s'est transformé à travers une variété de façons d'entrer au sein du gouvernement, des assemblées populaires locales etc., ceci dans le but d'établir des liens étroits avec le gouvernement et d'influencer les politiques gouvernementales. Les associations

d'entrepreneurs ne peuvent ni attirer les adhérents d'entreprises, ni les représenter. Cela s'est traduit par un manque chronique de capacité des organisations économiques de négocier avec l'Etat, et encore moins de participer à la formulation conjointe de la politique du travail. Dans le sud de la Chine et le sud-est des zones côtières (zones économiquement développées) émergent spontanément des chambres autonomes de commerce. Compte-tenu des contraintes imposées par le gouvernement chinois sur les organisations sociales indépendantes, la capacité et l'avenir de ces chambres restent à être étudiées.

1.3.2.3 Les salariés et le syndicat

1.3.2.3.1 Les salariés

A propos des salariés, nous ne pouvons pas qualifier les travailleurs comme étant des acteurs principaux par rapport à l'Etat et au patronat. Ils peuvent prendre la décision de former un syndicat mais, en revanche, ils ont besoin de l'autorisation de la Fédération des Syndicats chinois pour toute autre décision.

Leur destin s'est altéré avec les changements politiques nationaux. Dans la période d'économie planifiée, en raison du contrôle idéologique et économique, les travailleurs se sont vus accorder un statut politique de premier plan comme «maîtres du pays», «maîtres de leurs entreprises ». En réalité, la gestion de l'entreprise reposait toujours dans les mains de la direction. Le syndicat obéissait aux ordres supérieurs, s'organisait et mobilisait les salariés afin d'améliorer la production, encadrait l'apprentissage politique et délivrait des prestations sociales. Dans un tel système économique, les travailleurs ont obtenu un poste permanent et une protection complète mais faible, mais avaient perdu la capacité de la négociation de la rémunération, le bien-être vis-à-vis de l'Etat.

1.3.2.3.1 Le syndicat officiel et les sections locales

Lénine parle, en décembre 1920, des syndicats comme la courroie de transmission du parti communiste. Il pense que la dictature du prolétariat « ne peut pas fonctionner sans un certain nombre de courroies de transmission, créant un lien entre dirigeants et classe ouvrière » (Lénine, 1965, p.21, cité par Harper, 1969)

Le terme « syndicat officiel » est en soi contradictoire. Dans la notion occidentale, le syndicat est une organisation indépendante. Comme seule organisation représentative des travailleurs, la Fédération chinoise des travailleurs est une organisation intégrée dans la hiérarchie gouvernementale et perd son indépendance. Comme d'autres organisations de masse en Chine (comité de résidence, la Fédération des femmes et la Ligue de la jeunesse), il sert d'yeux et les bras du Parti communiste dans la société et stabilise les conflits sociaux.

Quand nous disons « syndicat officiel », il ne renvoie pas seulement au siège à Pékin, mais aussi aux sections intégrées à tous les niveaux d'organisations gouvernementales et publiques.

Critiques existants mettent en question le rôle de syndicat officiel, indispensable à la pérennité du pouvoir du Parti, mais l'enquête montre qu'ils ont des activités spécifiques positives. Il faut mettre en évidence toutes les caractéristiques et les fonctionnements après la réforme économique.

1.4 Terrains et méthode

1.4.1 Le choix et l'entrée du terrain

Le choix du terrain est une étape importante en sociologie et en anthropologie. Le choix est lié non seulement à la langue, au transport, au financement, à la relation personnelle, mais aussi la proximité de l'objet d'étude, au rôle d'observation que joue l'enquêteur sur le terrain. Le plus important est de vérifier si le terrain possède bien une certaine représentativité car notre objectif est de créer un « pont » entre l'expérience empirique et la théorie.

Nous allons dans un premier temps nous intéresser à la pratique bureaucratique du syndicat officiel dans l'arrondissement administratif de Putuo (nous le désignons par : syndicat P). Géographiquement, il se situe entre les établissements administratifs (office administratif du quartier et gouvernement du bourg) et les syndicats officiels supérieurs (la Fédération des Syndicats de Shanghai et la Fédération chinoise des travailleurs). Comme receveur et distributeur des ordres de l'État, le syndicat P peut sentir mieux la pression de la base par rapport à l'échelon du syndicat municipal et national. De plus, par rapport aux syndicats des bourgs

administratifs, il peut mieux comprendre les orientations de ses échelons supérieurs. C'est un très bon angle d'observation de la relation entre l'État et la société. De cette façon, nous pouvons observer comment les organisations gouvernementales tentent de coordonner le développement économique et la stabilité sociale et comment le peuple profite de cette contradiction pour réaliser ses propres aspirations.

Le syndicat P est considéré comme « exemplaire » dans le système bureaucratique syndical. Une série d'expérimentations menées dans des entreprises privées et étrangères lui ont permis d'obtenir des éloges de ses supérieurs. Par ailleurs, il possède une histoire glorieuse dans les mouvements ouvriers d'avant 1949. Depuis 1990, il a mis en place la négociation collective et l'assemblée des représentants du personnel²⁵.

Une relation personnelle m'a permis d'entrer dans le syndicat officiel, d'y réaliser de l'observation participante des activités quotidiennes et ainsi d'analyser ses relations avec les échelons supérieurs et le gouvernement local. Cela m'a aussi permis de visiter de nombreuses usines afin obtenir une abondante expérience empirique au sein des entreprises. Par ailleurs, compte-tenu de la position de cette relation personnelle, j'ai pu participer régulièrement à diverses activités syndicales, comme les réunions avec les autres syndicats à divers échelons, les rencontres avec les employeurs. D'une part, j'ai pu observer le système hiérarchique du syndicat dans le processus de transmission des ordres de haut en bas. D'autre part, j'ai rencontré nombreux de cadres syndicaux parmi lesquels certains m'ont fourni beaucoup d'informations et de facilités durant les trois ans de préparation du doctorat.

J'ai vite été fasciné par ce terrain vers lequel je m'étais dirigé avec un véritable motif, celui de m'interroger sur la relation entre l'État, le gouvernement local et la société. Cette idée est toujours présente dans les ouvrages de ce sujet, mais nous avons élargie cette approche aux activités du syndicat officiel elles-mêmes pour

²⁵ il a été le premier syndicat local à mettre en application ces méthodes mais cela a été contesté dans une conférence nationale en 2002 à Nanjing. Le syndicat P a montré des preuves publiées dans la presse. La Fédération Nationale a annoncé que le syndicat P était réellement le premier. En fait, les syndicats officiels ont toujours entre eux une certaine concurrence, en comparant le pourcentage d'établissement du syndicat dans les entreprises et la nouvelle façon d'adhérer les employés, même si la plupart ont peu d'effet pour le soutien aux salariés. Leur objectif est la recherche d'honneurs du système politique.

envisager le lien avec les autres.

1.4.2 Méthodologie

Le syndicat P est considéré comme le point de départ de ma recherche. Partant de cela, mes enquêtes se sont étendues au Bureau du Travail, Bureau de la Justice, les syndicats d'office administratif du quartier, du bourg, des entreprises privées, ainsi que les entreprises privées à capital mixte, chinois et étranger, les gestionnaires et les travailleurs qualifiés ou non. Dans ce cheminement, afin de vérifier la crédibilité et la représentativité les résultats de terrain, nous avons également rencontré régulièrement les cadres des syndicats des différents arrondissements de Shanghai ou d'autres villes... En outre, j'ai échangé des opinions et partagé des expériences empiriques avec des chercheurs dans le même domaine. Cette collecte de données a joué de mettre en perspective mon terrain d'enquête.

De plus, cette recherche s'est appuyée sur un travail de documentation et l'utilisation de résultats d'enquêtes internationales pour mieux cerner la spécification de la réalité chinoise. Cela a été le préalable au recours à une méthode d'observation participante. Ce travail de terrain est réalisé d'août 2006 à décembre 2008. Nous avons travaillé comme volontaire entre 5 et 6 mois chaque année, respectivement : de juillet à novembre en 2006, d'août à décembre en 2007 et d'août à décembre en 2008. Ceci représente un total de 15 mois sur 3 ans.

Dans la première phase, j'ai mis principalement en lumière le fonctionnement et les activités du syndicat P ainsi que son lien avec le gouvernement local. À mesure que l'enquête a progressé, nous avons peu à peu gagné la confiance des cadres syndicaux. Dans la deuxième phase, tirant profit de cette opportunité, nous avons commencé à participer à la préparation de la négociation collective entre employeurs et salariés et à l'assemblée des représentants du personnel. J'ai pu participer à ces activités souvent proposées et instruites par le syndicat P. Dans la troisième phase, nous avons mis l'accent sur les différends de travail, surtout les conflits collectifs dans

entreprises. J'ai interviewé les parties impliquées dans les conflits. Beaucoup de phénomènes nouveaux se sont ajoutés à l'étude, ce qui me complète notre réflexion sur la relation entre l'État, le gouvernement local et les ouvriers.

Au début de l'enquête, nous avons été prudents afin de ne pas aborder les sujets délicats. Quelques mois plus tard, nous avons vu que des sujets comme les conflits collectifs et les grèves attiraient peu l'attention et n'étaient pas considérés comme sensibles. Avec l'achèvement initial de la transformation des entreprises d'État et la haute mobilité de travailleurs migrants, les questions relatives au travail sont devenues un problème quotidien. Les autorités sont moins répressives et moins préoccupées par les soulèvements qu'auparavant, surtout dans les grandes villes côtières (Lee Ching Kwan, 2007 : 265-266). Ce changement me permet d'observer que l'État s'apprête à modifier sa méthode de gouverner la société et d'abandonner le contrôle social direct. Avec le mécontentement social et les résistances plus quotidiennes et ouvertes, l'État est également à la recherche de solutions adaptées à la crise sociale de plus en plus prégnante.

Nos travaux de terrain ont coïncidé avec les activités syndicales soutenues par le gouvernement central chinois et la présentation de la loi sur le contrat de travail devant l'Assemblée populaire nationale. Cela aurait pu me conduire à effectuer un travail spécifique sur la relation entre l'État et la société, la loi et les actions collectives. Il semblait que l'État est plus en plus favorable aux travailleurs. Seule une observation superficielle peut soutenir ce point de vue mais notre recherche à long terme nous a convaincu que la réalité doit être vérifiée par l'observation de l'effet social.

Conclusion

Le mouvement de réformes engagé par Deng Xiaoping à partir de son arrivée à la tête du Parti Communiste Chinois, en 1978, a conduit le pays d'une économie socialiste planifiée à une « économie socialiste de marché » officiellement reconnue

dans les années 1990²⁶. La Chine a développé une économie de marché avec une croissance dynamique que l'on connaît en Occident sous l'appellation élogieuse de « miracle chinois ».

Pour analyser cette transition, nous nous fondons ensuite sur un cadre d'analyse se focalisant sur la structure du pouvoir de l'Etat et la légitimité politique. Bien que l'influence de l'État se soit quelque peu « distendue », le charisme personnel des dirigeants de l'Etat après Mao Zedong et puis Deng Xiaoping s'est affaibli et l'idéologie communiste avait perdu en partie son influence. L'appréciation de la légitimité politique de l'État dépend de plus en plus de la gestion des affaires sociales et du développement économique. Cette dépendance de la nouvelle source de la légitimité politique implique essentiellement la réactivation d'un système juridique, dont l'une des vocations principales a été de fournir aux agents un cadre de référence pour leurs échanges, le contrat.

Ces réformes se traduisent par une mise en place progressive du droit du travail encadrant les rapports de travail dans les entreprises chinoises. Bien que les lois soient utilisées par l'Etat et ses autorités locales comme un outil du contrôle indirect de la société, les procédures juridiques plutôt formelles au sens de Weber peuvent être également engagées par les salariés devant les comités d'arbitrage, les tribunaux ou les manifestations conformément à la loi.

²⁶. La notion d' « économie socialiste de marché » apparaît pour la première fois au cours du XVe congrès du Parti Communiste Chinois, elle est introduite dans la Constitution en 1993 (Chen Jianfu 2004).

Chapitre 2 : L'évolution des relations du travail, des syndicats et des lois du travail

Introduction

En raison de la présence de puissances étrangères dès le milieu du 19^{ème} siècle, la classe ouvrière chinoise n'a pu se construire ni histoire sociale ni culture de lutte des classes. Pendant presque un siècle, les communautés de métiers, les organisations criminelles ont occupé une place importante dans le développement du mouvement ouvrier. Bien que le Parti communiste porte le visage d'un parti prolétarien, sa prise du pouvoir s'est faite grâce au monde paysan. Si la classe ouvrière apparaît comme la maîtresse idéologique du pays, le Parti communiste n'est pas entièrement fidèle à cette idéologie. Le Parti ne représente pas complètement l'intérêt de la classe ouvrière. Une phrase d'E. Perry répond à cette question sur la condition ouvrière chinoise : « L'opposition du gouvernement constitue l'obstacle le plus important aux intérêts des travailleurs » (Perry, 2001, p.51). En bref, les intérêts des travailleurs et la domination politique constituent toujours un ensemble de contradictions et de conflits.

Ce chapitre est consacré à l'évolution historique des relations du travail, partagée en trois périodes selon les changements socio-historiques. Chaque période constitue une description documentaire, en s'appuyant sur une exploration des relations du travail, du fonctionnement de syndicats et des lois du travail. Nous allons voir comment s'est formée la classe ouvrière avant 1949 et disparaît à mesure que le Parti communiste prend le monopole de toute la Chine. En réponse à la crise de la légitimité politique, la remise en cause du marché planifié démarre la réforme économique, accompagnée par la mise en place du marché du travail et la restauration des lois du travail.

2.1 Les relations professionnelles avant 1949

Les mouvements ouvriers peuvent se diviser en quatre périodes, selon l'influence du Parti communiste au sein de la ville de Shanghai : 1) avant 1927 ; 2) 1927-1937 ; 3) 1937- 1949

2.1.1 Avant 1927 : la période de l'alliance ouvrière

2.1.1.1 Du milieu du 19^{ème} siècle à 1919

Après la guerre de l'opium, la Chine a dû ouvrir ses frontières et commencer le commerce avec les pays occidentaux. Les entreprises étrangères firent appel au premier travail de masse à Shanghai dans le milieu du XIXe siècle. La classe ouvrière chinoise vit alors le jour. En 1913, les travailleurs industriels en Chine étaient au nombre de 600 000 ; en 1919, plus de 2 millions.

Avant l'apparition des syndicats modernes en Chine, les organisations de travailleurs étaient surtout constituées par les communautés de métiers et les organisations criminelles (Shi Tanjing, 2002). A Shanghai, par exemple, les communautés de métiers rassemblèrent la plupart des travailleurs qualifiés en provenance du Sud, et les organisations criminelles mirent en lien des travailleurs non qualifiés (Perry, 2001, p.34). Les organisations qui ont des caractéristiques géographiques coupent les liens entre travailleurs et se montrent d'une nature exclusive.

Au cours de cette période, les ouvriers prennent progressivement une conscience de classe et organisent spontanément les résistances. Les organisations de travailleurs, se constituant selon les régions, les sexes et autres natures différentes, fournirent un berceau pour l'engagement ultérieur des forces politiques.

2.1.1.2 De 1919 à 1927: La coopération entre le PCC et le KMT

Le rôle du Parti communiste chinois dans le mouvement du 4 mai ne compte en rien puisqu'il n'existait pas. En dépit de cela, l'esprit et les conséquences de ce mouvement en font, sans aucun doute, une authentique révolution (Guillermaz, 1972, p.33).

Les ouvriers chinois, après cet événement majeur, élargirent leurs connaissances et expériences sur les grèves et mouvements sociaux. De plus en plus de mouvements ouvriers surgirent dans toutes les provinces du pays, ce qui était en faveur du développement du KMT et le PCC. (Wang Shounan et Lin Tianren, 2002, p.591-595)

Lorsque le PCC a été fondé en juillet 1921, un Secrétariat du Travail (*laodong Zuhe Shujibu*) a été immédiatement constitué. Dirigé par Zhang Guotao, le secrétariat et ses branches ont été animés par des intellectuels qui avaient très peu d'expérience dans l'organisation du travail. Dans la continuité de l'idéologie léniniste, le PCC et son Secrétariat du Travail ont souligné l'importance de la lutte politique en tant que guide pour le mouvement syndical (Lee Lao To, 1986, p.1).

Le PCC a pu obtenir un certain succès dans les villes aux bords du Yangtsé en organisant des grèves. Un certain nombre de syndicats a également été fondé par le PCC (Chesneaux, 1968, p.178-179).

Le KMT attacha de l'importance aux mouvements ouvriers et cultiva ses forces politiques en ville. Avant sa domination urbaine, il a également lancé des grèves pour élargir son influence parmi les ouvriers. Bien que le KMT et le PCC aient chacun sa version de l'idéologie politique pour mobiliser les travailleurs, cela n'entrava pas leur première coopération sous la coordination des délégués soviétiques.

En 1924, une coalition a été établie entre le PCC et le KMT à Guangzhou. Le PCC se positionna en bouclier du KMT et se mit à former des organisations ouvrières (Lee Lao To, 1986, p.6-7). Les syndicats furent multipliés et atteignirent un statut de plus en plus important. La vague des mouvements ouvriers émergea. Les plus

importants sont la grève de Shamian de Juillet 1924 à août 1924 à Guangzhou et les grèves dans les filatures à capital Japonais au début de l'année 1925, qui ont constitué le soutien pour le Mouvement du 30 mai à Shanghai (Lee Ching Kwan, 1986, p.7). Toutes ces activités ouvrières furent jugées favorablement par la gauche du KMT.

Après la mort de Sun Yat-sen en 1925, la réalisation des objectifs de l'expédition du Nord organisée par Chiang Kai-shek devint le tournant de la relation entre le PCC et le KMT et leur coopération cessa aussitôt. En outre, le succès de l'expédition du Nord aboutit plus tard à la dictature de Chiang Kai-shek. Avec le soutien de la droite du KMT, Chiang fit assassiner les membres du parti communiste à Shanghai le 12 avril 1927. Des centaines de travailleurs et les communistes de Shanghai furent exécutés et de nombreux syndicats furent supprimés. Les syndicats furent pris en charge et réorganisés en vertu de l'ordonnance de Chiang (Lee Lao To, 1986, p.11).

La direction communiste sur le mouvement ouvrier chinois a subi un revers majeur. Le reste des dirigeants ouvriers travaillèrent souterrainement ou se retirèrent des villes et rejoignirent, après 1927, la base du PCC dans la campagne. En fait, après ce massacre, l'influence du PCC chez les travailleurs et les syndicats avait beaucoup diminué. Leurs activités eurent été fortement réprimées par le KMT.

2.1.2 De 1928 à 1937: La période de tutelle politique sous la gouvernance du KMT

Après le massacre du 12 avril (la Purge du Parti), le KMT tourna son soutien au syndicat d'opposition. Le KMT contrôla les syndicats et restreint leurs activités dans les domaines de l'éducation et les activités économiques. La loi du syndicat, promulguée en octobre 1929, représente un grand recul par rapport au règlement du syndicat de 1924. Cette loi visa à restreindre les activités syndicales, et empêcher la mise en usage de syndicats pour la lutte politique. Pendant cette période, le nombre des adhérents syndicaux à 3,06 millions en avril 1927 réduit à 0,74 million en 1932.

L'alliance entre les gangsters et le KMT devint plus proche après 1927. Le dernier permit à « la Bande Verte » de dominer le marché du travail et les syndicats

locaux. Dès le début des années 1930, de nombreux militants syndicaux et les responsables gouvernementaux se joignirent à « la Bande Verte » (Franzier, 2002, p.37).

Certains cadres communistes continuèrent à travailler dans la clandestinité. Les syndicats organisés par les communistes s'appelèrent les syndicats rouges, mais sous la pression du gouvernement KMT, ils n'ont pu mobiliser des grèves à grande échelle en ville (Lee Lao To, 1986, p.14-15). En même temps, le KMT créera ses organisations ouvrières connues sous le nom de syndicats jaunes.

Au cours de cette période, le KMT fit passer une série de lois relatives du travail, ceci de la fin des années 1920 et au début des années 1930. La loi de l'usine de 1929 interdit l'emploi d'enfants âgés de moins de quatorze ans et régla la journée de travail à huit heures. Pour résoudre les litiges et améliorer les règles de sécurité et de bien-être des employés dans les entreprises, cette loi demanda à mettre en place le comité d'usine dans toutes les entreprises dépassant une certaine taille. En 1930, la loi de la résolution des litiges du travail donna aux fonctionnaires municipaux ; une autorité dans les conflits du travail en désignant les membres de la commission d'arbitrage. (Franzier, 2002, p.36-38)

Document 2.1 Statistique de conflits du travail de 1928 à 1936

Année	Nombre de conflits du travail	Nombre d'entreprises concernées	Nombre de salariés concernés
1928	237	3477	121983
1929	338	4237	56946
1930	339	2017	118317
1931	324	616	131713
1932	253	1452	55822
1933	301	721	94923
1934	233	891	35919

1935	221	402	47418
1936	187	335	32984

(Source: Wang Hua, 2008)

De 1927 à 1937, pour apaiser les ouvriers, le gouvernement du KMT a mis en place des politiques d'assurance sociale, par l'intermédiaire desquelles les ouvriers acquièrent une certaine protection (Wang Hua, 2008). Les cas de conflits du travail à Shanghai ont connu une baisse considérable et le nombre des entreprises concernées s'est réduit sur une grande échelle. Bien que le gouvernement n'ait pas les grèves pour raisons économiques, les mouvements politiques étaient strictement limités. Les relations professionnelles de cette période donnèrent la priorité à la loi.

2.1.3 De 1937 à 1949: la guerre sino-japonaise et la guerre civile

Le mouvement national contre l'invasion japonaise a fourni une impulsion importante au PCC qui lui a permis de bénéficier à nouveau du soutien des travailleurs. Avec la reformation de la coopération entre le PCC et le KMT, après 1937, le PCC profita de cette occasion pour se restructurer à Shanghai (Lee Lao To, 1986, p.25).

L'été 1937, le retrait du KMT rendra le contrôle de la ville à nouveau à la pluralité politique. En 1936, le PCC a réajusté sa stratégie du mouvement ouvrier afin de réorganiser ses forces pour infiltrer les syndicats jaunes du KMT. En avril 1936, Liu Shaoqi publia un document majeur, intitulé « la Circulation sur les mouvements ouvriers en zone blanche (régions contrôlées par le KMT) ». Il demanda aux communistes de mettre à profit les syndicats jaunes et la loi du travail pour organiser des mouvements ouvriers. À la fin de la Seconde Guerre mondiale, la situation s'était beaucoup améliorée pour le PCC ce qui lui permit de reprendre ses activités dans les zones urbaines.

Le bouleversement économique, le chômage et l'inflation d'après guerre ont favorisé les troubles sociaux, le plus souvent manipulés et attisés par les cadres du

PCC.

En Juin 1948, Mao affirma que les zones libérées représentaient 24,5% de la superficie totale de la Chine et 35,3% de la population chinoise. Deux mois plus tard, le Sixième Congrès du travail fut organisé par le PCC à Harbin, l'une des principales villes du nord de la Chine. Chen Yun fut élu comme président de la FTTC et Li Lisan vice-président (Lee Lao To, 1986: 28). Lors ce congrès, un appel fut lancé, demandant aux travailleurs et aux communistes, dans les régions sous contrôle du KMT, de s'unir aux propriétaires progressistes et les persuader de conserver leurs entreprises. Pour les patrons alliés au KMT, les travailleurs furent organisés pour lutter contre eux et empêcher les propriétaires d'usines et le KMT d'évacuer et ou de détruire des machines lors de leur fuite (Lee Lao To, 1986, p.29).

Malgré sa victoire politique de 1949, le PCC ne disposait pas d'une base solide au niveau du prolétariat. Ecartant le pluralisme politique, le PCC commença à rétablir un système de travail totalement sous son contrôle.

2.2 1949—1977 Le régime de l'unité de travail

Après la guerre civile, la FTTC va jouer un rôle important dans la mobilisation afin de reprendre la production dès que possible et stabiliser la société. Ultérieurement un vaste mouvement de collectivisation fut lancé par l'Etat avec comme objectif de procurer un emploi à vie à chaque travailleur et une sécurité sociale gratuite.

2.2.1 Le fonctionnement du syndicat chinois durant la période d'économie planifiée

Après la libération, le développement des syndicats officiels chinois a connu trois phases : 1) un rôle actif à partir de 1949, jusqu'en 1952 ; 2) une tentative d'extension des pouvoirs syndicaux entre 1953 et 1957; 3) ; l'étatisation totale du syndicat de 1958 à 1977

Malgré les efforts des dirigeants syndicaux pour protéger les intérêts économiques des travailleurs dans les entreprises d'État, ces derniers n'ont pu empêcher les résultats produits par une série d'actions politiques et les nationalisations. Après la purge des dirigeants et cadres syndicaux en 1957, les syndicats dans les entreprises d'État ont joué un rôle mineur dans la gestion des ces dernières.

2.2.1.1 Le rôle actif du syndicat de 1949 à 1952

2.2.1.1.1 La « nouvelle démocratie » après 1949

Durant la période de reconstruction nationale (1949-1952) et jusqu'au mouvement des trois et des cinq « antis » (*sanfang wufan*)²⁷, les rapports entre classe ouvrière et syndicats étaient remarquablement bons. Le syndicat se posait en défenseur des droits et des intérêts des travailleurs (Gipouloux, 1986, p.216). Le statut des ouvriers comme « maîtres des usines » a été obtenu par la législation du travail et une série de changements politique et économiques.

Pour accroître la conscience de classe les travailleurs, les cadres du syndicat au sein des usines menèrent une vaste campagne d'éducation politique, y compris une étude de l'actualité et de l'idéologie communiste.

La première méthode a été de faire connaître les griefs des travailleurs et d'attribuer toutes les souffrances passées à la classe exploitante (Lee Lao To, 1986, p.44).

Le mouvement de « plaintes » fut mené simultanément avec le mouvement de « contre-révolutionnaires » qui voulut éliminer l'influence des communautés criminelles qui servirent à contrôler les mouvements ouvriers durant la domination de KMT.

²⁷ Les trois « antis » (1951) et les cinq « antis » (1952) furent des mouvements de réforme dans un effort visant à débarrasser la corruption et les ennemis de l'État en ville.

En raison de ces actions, le nombre d'adhérents syndicaux augmenta fortement. Il y avait plus de 100 000 syndicats d'entreprise à la fin de 1951. Ce chiffre atteint 180.000 en mai 1953 au moment du Septième Congrès du travail (Lee Lao To, 1986, p.44-46).

2.2.1.1.2 La première confrontation entre la FTTC et le PCC

Le premier débat entre 1950 et 1951 concerne précisément les sujets relatifs aux missions du syndicat et sa position dans le rapport avec l'administration des entreprises publiques (Zheng Aiqing, 2008, p.113).

Selon Li Lisan, bien qu'il n'y ait pas de classes antagonistes dans les entreprises publiques, le syndicat a besoin, à court terme, de représenter les intérêts des ouvriers. Les écarts entre l'administration de l'entreprise et les ouvriers ne peuvent, en effet, pas être effacés immédiatement. De plus, l'opposition de Gao Gang, le secrétaire général du PCC dans la zone nord-est, était soutenue par Mao Zedong.

Les chefs de la FTTC furent accusés d'avoir ignoré la direction du PCC. Li Lisan fut accusé d'« économisme » et de « corporatisme », prenant trop à cœur la défense des intérêts matériels des adhérents (Zheng Aiqing, 2008, p.113).

C'est le premier déclin des syndicalistes qui voulurent maintenir les caractéristiques syndicales.

Après la libéralisation de la Chine, la tâche la plus importante était de renforcer l'autorité du PCC et de celle de Mao Zedong. Li, ayant essayé d'établir plus de syndicats dans l'industrie et ayant demandé aux cadres syndicaux de mobiliser plus les travailleurs, a été considéré comme un opportuniste tentant d'acquérir de la puissance, en particulier au moment où le PCC n'avait pas encore établi son contrôle total sur la Chine.

Li Lisan fut remplacé par Lai Ruoyu. A la suite à la nomination de Lai, la constitution de la FTTC fut corrigée en 1953, soulignant ainsi la direction du PCC sur la FTTC.

2.2.1.2 La tentative d'extension des pouvoirs syndicaux de 1953 à 1957

2.2.1.2.1 La gestion démocratique

Pour renforcer la gestion des entreprises et faciliter la participation des syndicats et des travailleurs dans la gestion de l'usine, la réforme « démocratique » commença en 1951. Deux institutions, le « comité de gestion de l'usine (*gongchang guanli weiyuanshui*) » et l'« assemblée des ouvriers et des employés (*zhigong daibiao dahui*) », furent initialement mis en place dans certaines entreprises.

Le comité de gestion de l'usine était composé de gestionnaires, l'ingénieur en chef, le président du syndicat et un nombre équivalent de représentants des travailleurs et des employés. L'assemblée des ouvriers et des employés en tant que version révisée de la conférence des représentants des ouvriers et des employés a été promue à partir de 1956 comme un antidote à l'excès de la formule soviétique (le système du directeur unique - *yizhang zhi*), (Sheehan, 1998, p.20-21). Il se compose de représentants directement élus par les travailleurs et le personnel de production.

Ces deux institutions ont bien fonctionné dans les premières années de la reconstruction économique, notamment dans les entreprises privées. Des problèmes se posèrent dans les grandes entreprises d'État. Le système soviétique du directeur unique avait été copié. La plupart des directeurs d'usines n'ayant pas d'expérience ou de formation à la gestion, les propositions raisonnables de travailleurs ont été ignorées.

Lai Ruoyu, président de la FTTC, suggéra à la fin de 1956 que « l'assemblée des ouvriers et des employés possède le pouvoir de décision sur les problèmes concernant les affaires internes des entreprises », y compris les nominations et la destitution de dirigeants. Les suggestions de Lai Ruoyu ont été partiellement acceptées par le gouvernement central, mais pas les nominations et de la destitution

de dirigeants, le pouvoir le plus important étant entre les mains d'organes administratifs supérieurs (Lee Lao To, 1986, p.100).

2.2.1.2.2 La deuxième confrontation entre le syndicat et l'Etat pendant la Campagne des Cent Fleurs

Le deuxième conflit eut lieu pendant la Campagne des Cent Fleurs (*baihua yundong*). Le syndicat était perçu comme le « département syndical de l'administration » et dont les responsables n'apportaient pas leur soutien aux exigences ouvrières.

Les cadres syndicaux étaient rangés dans le quatrième ordre²⁸ et ils furent toujours considérés comme l'interface entre la direction et les ouvriers dans l'usine. En conséquence, les cadres syndicaux avaient perdu la confiance des travailleurs.

Au mois d'avril 1956, avec l'accord de Mao, un mouvement pour rectifier les méthodes de production (*zhengfeng yundong*) est pris aux vues des conséquences de la politique de « collectivisation » (*jiti hua*) lancée par le grand Timonier.

Ce mouvement donna l'occasion aux cadres syndicaux de tenter d'exposer les problèmes ouvriers et de développer leur indépendance syndicale.

A partir de mai 1957, une série d'articles en rapport avec « la crise du travail syndical » a été publiée dans *Le Quotidien des ouvriers* (*gongren ribao*). Ils débutèrent par un long reportage intitulé « Un tour d'horizon de 4 000 kilomètres » écrit d'après une interview de Li Xiuren, membre du Comité central de la FTTC (Gipouloux, 1986, p.212-213 ; Zheng Aiqing, 2008, p.114-115).

Le relâchement du contrôle des cadres a permis l'organisation de pétitions, de manifestations et même de grèves. Selon l'estimation du Comité central du Parti, plus de 10 000 grèves ont éclaté entre octobre 1956 et mars 1957 (Perry, 1995, p.308).

Avec la publication officielle d'un discours de Mao « De la juste résolution des contradictions au sein du peuple » dans *Le Quotidien du peuple* du 8 juin 1958, le

²⁸ 1) cadres du parti ; 2) cadres administratifs ; 3) ingénieurs ; 4) cadres syndicaux

mouvement des « Cent Fleurs » s'est terminé. Le Parti annonçait sa volte-face.

Lai Ruoyu et ses camarades ont été accusés, à la 3^e session élargie du comité du parti en 1958, de « s'opposer à la direction du parti, d'empiéter sur le pouvoir du gouvernement, de dénaturer la tâche et le rôle du syndicat » (Zheng Aiqing, 2008, p.117).

Les cadres syndicaux qui prirent la parole pour obtenir plus de droits pour les travailleurs et les syndicats ont été victimes des purges organisées dans le cadre de la lutte « antidroitière », ceci pendant les années 1957 et 58.

2.2.1.3 De 1958 à 1977 : travailleurs, syndicats et Etat en désordre

2.2.1.3.1 La gestion d'entreprise en désordre.

Mao a relancé une nouvelle campagne en 1958, « Le Grand Bond en Avant » (GBA, *da yuejin*)²⁹ pour accélérer le développement industriel et agricole.

During the period in the GBA, the “two participation” system was introduced. Under the direction of the Party committee, workers participated in management, and managers worked in product lines. To meet the appeal of Mao Zedong, workers' wisdom was relied on to innovate new technologies to increase productivity. However when the GBA was proved to a failure and caused economic crisis in 1961.

Mao reconnut sa responsabilité et quitta son poste de président. Liu Shaoqi, successeur de Mao Zedong, fut élu par le Congrès national populaire.

Toutefois, une série de campagnes politiques s'est poursuivie après le GBA. A partir de 1964, une campagne visant à tirer profit des méthodes de l'Armée populaire de libération (APL) a été introduit dans les entreprises. Les syndicats furent alors sous l'influence de l'armée.

²⁹ Le but du Grand Bond en Avant est d'accélérer considérablement le développement économique et technique du pays tout en obtenant de meilleurs résultats que pendant les premières années du régime. On espère pouvoir atteindre cet objectif grâce à une utilisation plus efficace des ressources locales pour le développement simultané de l'industrie et de l'agriculture, ce qui va amener le parti à intensifier la mobilisation et l'endoctrinement des zones rurales. (Wikipédia, Grand Bond en Avant)

Pendant la révolution culturelle, la gestion des entreprises a été totalement bouleversée. L'assemblée des ouvriers et des employés était supprimée. Avec l'aide de l'armée et du comité révolutionnaire, l'assemblée des ouvriers révolutionnaires (*gong daihui*) a remplacé les cadres administratifs et réorganisé le travail les ouvriers. La première tâche des entreprises était de s'occuper principalement de la lutte politique et idéologique (Lo Vai Io, 1998, p.35).

2.2.1.3.2 *La confrontation entre les ouvriers pendant la Révolution Culturelle*

La crise syndicale pendant la Révolution culturelle vit la confrontation au sommet entre les travailleurs à durée indéterminée et les autres (ceux à temps partiel et à durée déterminée) ou entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés (Perry, 1995; Zhang, 2003).

Le 9 décembre 1966, une directive de Mao Zedong appela les gardes rouges (*hong weibin*)³⁰ à porter la Révolution Culturelle dans les usines.

A partir du janvier 1967, la FTTC a été complètement détruite à tous les niveaux. Cette dernière était accusée d'être devenue une organisation bureaucratique (Lo Vai Io, 1998: 35), de ne pas être capable de rendre compte de la condition des travailleurs et de ne représenter que les travailleurs en CDI.

Liu Shaoqi a été la cible principale de la lutte. Les cadres syndicaux, accusés d'être révisionnistes, furent envoyés à l'école de rééducation.

En 1966, le comité des ouvriers révolutionnaires a constitué des sous-comités dans certaines entreprises. Ils étaient sous la direction de la Confédération révolutionnaire des ouvriers rouges (CROR, *quanguo hongse laodongzhe zaofan zongtuan*). Celle-ci devenait un outil de la « Bande des quatre » dans la lutte interne de la classe ouvrière, sous le prétexte d'obtenir l'augmentation des rémunérations des ouvriers précaires.

³⁰ Les gardes rouges (*hong weibing*), apparus dès le printemps de 1966, sont des jeunes fanatisés dans les établissements d'enseignement qui considèrent Mao comme un dieu et qui sont les premiers à entendre l'appel de Mao à la révolte.

Le groupe de gestion ouvrière, élu directement par les ouvriers, a joué alors un rôle dans divers domaines comme : l'éducation idéologique, la production et l'innovation technique, l'hygiène et la sécurité au travail, les avantages sociaux (Zheng Aiqing, 2008, p.121).

La confrontation entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs non qualifiés n'a pas abouti à l'amélioration notable des travailleurs. De 1974 à 1975, les grèves et les sabotages se diffusèrent dans tout le pays. Beaucoup de travailleurs quittèrent leurs postes pour participer aux grèves, demandant des primes et des hausses de salaire (Perry, 1995, p.314). Ce fut une période de troubles avec des affrontements amplifiés par la violence des gardes rouges.

En raison des luttes politiques au sein du comité central du Parti, ce mouvement ne put être arrêté qu'à partir de 1976, avec l'effondrement de la « Bande des Quatres » (*si renbang*), surtout la mort de Mao Zedong, survenue en 1978.

2.2.2 L'élaboration du système du Danwei

2.2.2.1 La nationalisation des entreprises

En 1955, Mao décida de lancer un vaste mouvement de collectivisation, qui fut désigné comme le « premier bond en avant ». Dès la fin de cette même année, la grande majorité des paysans avaient été intégrés à des coopératives. Le régime réalisa alors l'achèvement de la socialisation de l'économie urbaine. Les artisans furent regroupés en coopératives et l'État plaça sous sa tutelle les entreprises industrielles.

Le premier plan quinquennal devint l'instrument de la réorganisation de tout l'appareil productif : réforme de la grande entreprise d'Etat et refonte des petites entreprises privées.

À Shanghai, il y avait 29 485 entreprises privées en 1953, représentant 99% de la production industrielle de la ville. Ces dernières ont été transformées en 16 768 entreprises à capital mixte (Etat et privé), représentant 66,5% de la production

industrielle en 1956 (Frazier, 2002, p.132-134).

La reconstruction des années 50 a créé la base sociale d'une tradition des relations de travail caractérisée par la dépendance des travailleurs et la gestion paternaliste. En 1957, un total de 58 000 entreprises d'Etat était opérationnel. Celles sont directement gérées dans le cadre des départements du gouvernement central sont passées, en 1952, de 2 800 à 9 300. Le nombre d'entreprises d'Etat a atteint son apogée en 1957, puis a chuté rapidement au cours du Grand Bond en Avant. Il a fallu attendre la fin de la Révolution culturelle pour retrouver le niveau record de 1957 (Walder, 1984).

Document 2.2 Statistiques des entreprises industrielles à Shanghai

	Entreprises d'Etat	Entreprises à capital mixte	Entreprises privées
1949	142	15	20 149
1950	156	24	20 707
1951	193	59	24 673
1952	221	65	25 548
1953	246	68	29 485
1954	270	244	27 983
1955	262	375	22 602
1956	279	16 758	6

(Source: Frazier, 2002, p.134)

2.2.2.2 L'emploi

Le recrutement énorme répondait aux exigences de la reconstruction des industries lourdes et à la gouvernance étatique des habitants. La majorité des recrutements se faisait dans la paysannerie. En 1953, plus de 70% des nouveaux

employés et ouvriers venaient des campagnes (Gipouloux, 1986, p.60).

Au cours du premier plan quinquennal, l'emploi dans les entreprises industrielles passa de 2,7 millions de travailleurs à 4,9 millions. Après 1960, en raison de la dépression causée par le Grand Bond en Avant, beaucoup de moyens ont été perdus et le nombre d'entreprises d'État diminua à partir 1956.

Les migrations incontrôlées, la croissance démographique et la crise économique firent que la croissance de la main-d'œuvre dépassa la capacité d'absorption de l'industrie (Walder, 1984).

A partir de 1955³¹, le recrutement s'arrêta dans les campagnes et s'orienta vers des demandeurs d'emploi dans les villes.

Le système de l'enregistrement de la résidence familiale urbaine, qui était lié à la distribution de denrées de subsistance, fut établi dans les villes à partir de 1958.

Lors de la Révolution culturelle, la population urbaine a été, à grande échelle, déportée vers les campagnes. Au cours de la décennie 1966-1976, un total de 17 millions d'habitants³² avait émigré en dehors de villes, y compris vers les zones frontalières (Walder, 1984). Le fardeau de l'emploi urbain était relâché, mais après la fin de la Révolution culturelle, le retour de ces personnes a causé de nouveaux problèmes en ville. Ce retour et le chômage qui a suivi sont considérés comme les principales raisons de la mise en place de la réforme économique à partir de 1978.

Enfin, l'adoption de la politique « taux élevé d'emploi, salaire faible » avait conduit à la stabilité urbaine. En raison de ces mesures, le taux de chômage avait diminué de 19,5% à 0,3% après 1957 (Walder, 1984).

2.2.2.3 Le salaire

Au début le gouvernement du PCC avait copié le système de salaire de l'Union soviétique.

³¹ Pour tenter de mettre fin au recrutement du personnel dans les entreprises d'État, le Conseil des affaires d'État adopte, en décembre 1957, une série de mesures qui réglemente strictement les mouvements de main-d'œuvre entre campagnes et villes.

³² La population urbaine est 57,6 millions en 1949, 61,1 millions en 1950, 99 millions en 1957, 130,7 millions en 1960, 101,7 millions en 1965, 102,3 millions en 1970, 111,7 millions en 1975, 113,4 millions en 1976 (Walder, 1984).

En raison de l'inflation, les salaires étaient, au début des années 50, calculés sur la base de l'indice quotidien des prix d'un certain nombre d'articles de base : céréales, huile et charbon. L'échelle des rémunérations en huit degrés (*baji gongzi*) a été mise en place en 1951 (Gipouloux, 1986, p.35-36).

Les salaires des travailleurs ont connu une augmentation rapide de 1949 à 1957. La rétribution s'effectuait par un système de points-travail. Pour rallier intellectuels et techniciens, le nouveau système de 1956 a instauré une différenciation des rémunérations entre l'administration et les services techniques d'une part, et les ouvriers d'autre part.

L'augmentation à venir était réservée au personnel administratif et technique. C'est le personnel à l'échelon salarial le plus élevé qui a profité au maximum de la réforme salariale. (Walder, 1984 ; Gipouloux, 1986, p.34-35)

L'objectif de la réforme du système de salaire était conforme aux politiques socialistes de donner un emploi à toute la population active et récompenser « chacun selon son travail ». En conséquence, le salaire annuel moyen pour les travailleurs de l'industrie d'État est passé d'un pic de 741 *yuans* en 1964 à 632 *yuans* en 1977 (Walder, 1984.).

2.2.2.4 Le bien-être

La disparition de l'entreprise privée a été suivie d'une amélioration générale des droits des travailleurs.

L'unité de travail fournit un logement, au sein de l'entreprise, à tout son personnel. Toutes les entreprises possèdent une cantine où les employés prennent leur repas de midi et parfois celui du soir et également une crèche ou une école primaire pour les enfants des employés. Les grandes entreprises ont souvent un hôpital, un collège et des écoles techniques. Elle paie les retraites et les retraités peuvent recommander un parent proche pour prendre sa succession (Eyraud, 1999).

Bien que tous les ouvriers et employés soient concernés par l'unité de travail, le bien-être ne se répartit pas équitablement selon les catégorisations des entreprises³³ et le statut socioprofessionnel.³⁴ Certaines catégories socioprofessionnelles ne peuvent prétendre aux mêmes droits que l'ouvrier titulaire : temporaires, saisonniers, contractuels, et tout personnel soumis à une période probatoire. Les non-syndiqués et les ouvriers privés de leurs droits politiques sont soumis à la discrimination politique (Gipouloux, 1986, p.118).

Le clivage des rémunérations et du bien-être entre différents types de services sociaux a souvent provoqué le mécontentement des ouvriers³⁵.

2.2.3 Les réglementations du travail

Dans la période de l'économie planifiée, les réglementations du travail consistaient principalement en : 1) « la Loi sur le syndicat de 1950 » ; 2) « le Règlement sur l'assurance sociale de 1951 » ; 3) les dispositions administratives, les ordres et les appels politiques.

La première établit la structure des relations professionnelles après la Libération. La deuxième avec l'accomplissement de la collectivisation va créer la relation dépendante entre les travailleurs et l'État. Les dispositions de la troisième catégorie n'étaient pas limitées à la législation du travail. Certaines servaient aux réajustements économiques. Certaines étaient considérées comme le résultat de changements fréquents de politiques en fonction de la volonté du gouvernement

³³ Après les nationalisations de 1956, les entreprises sont classées en 4 catégories :

- 1) l'entreprise d'Etat
- 2) l'entreprise d'Etat relevant de l'autorité locale
- 3) l'entreprise mixte à capital d'Etat et du privé
- 4) l'entreprise coopérative

Le personnel dans les deux premiers types d'entreprise bénéficie de salaires plus élevés, d'avantages sociaux substantiels, parfois de logements assurés.

³⁴ Les ouvriers dans les villes sont catégorisés :

- 1) le personnel titulaire dans les entreprises d'Etat
- 2) le personnel titulaire dans les entreprises collectives
- 3) le personnel temporaire dans les entreprises d'Etat
- 4) le personnel temporaire dans les entreprises collectives

³⁵ The strikes of the mid-1950s were instigated for the most part by "marginal" workers: temporary and contract laborers, workers in the service sector and at smaller-scale enterprises, and others who failed to share in the privileges bestowed upon "skilled" veteran employees at state enterprises. So were the confrontations between unskilled and skilled workers during the Cultural Revolution. (Perry, 1995: 308-314)

central.

2.2.3.1 Les réglementations pour encadrer les relations professionnelles dans les entreprises privées avant la collectivisation des entreprises

Avant l'étatisation de l'économie, pendant la période de 1950 à 1957, les secteurs publics et privés coexistaient. Deux systèmes différents de relations professionnelles étaient adoptés par le gouvernement central. Il a accordé le droit de participation à la gestion de l'entreprise aux salariés des entreprises publiques au travers de l'assemblée des ouvriers et des employés. Pour les entreprises privées, il a été prévu le droit de conclure une convention collective à travers la négociation collective entre le syndicat et le chef d'entreprise (Zheng, 2008 :185).

Pour régler les conflits du travail dans les entreprises privées, des décrets provisoires ont été mis en place par le Ministère du Travail dès 1950 : 1) sur le processus de résolution des conflits du travail ; 2) sur la convention collective³⁶ ; 3) sur les relations professionnelles.

La loi du syndicat de 1950 établit désormais le monopole du syndicat chinois. Le 28 juin 1950, le gouvernement du PCC annonça la mise en œuvre d'une loi sur le syndicat qui institutionnalisait les syndicats en Chine. En conséquence, la FTTC était désignée comme l'organe suprême de tous les syndicats. Les gouvernements à tous les niveaux devaient fournir à la FTTC ou ses représentations locales de l'aide administratif pour le fonctionnement des syndicats.

2.2.3.2 Les réglementations pendant le marché planifié

Quand la Chine est entrée dans la période d'économie planifiée, plusieurs réglementations ont été promulguées pour régler la confrontation entre les ouvriers et le propriétaire des entreprises (l'Etat), la discipline au travail³⁷, les décrets sur la

³⁶ « Les mesures provisoires sur la convention collective conclue entre les travailleurs et les capitalistes dans les entreprises industrielles et commerciales privées »

³⁷ « Esquisse de règlement intérieur du travail dans les entreprises d'Etat de 1954 »

rémunération³⁸, l'assurance du travail et la protection du travail³⁹.

Le Règlement sur l'assurance sociale de 1951 et ses modalités pratiques d'application sont définis par le Conseil des affaires d'Etat. Celui-là est le plus important dans cette période, selon lequel une garantie est assurée aux salariés urbains. Ce texte a été appliqué pendant plus d'une trentaine d'années (Zheng, 2008, p.39 ; Gipouloux, 1986, p.118).

Au début des années 1960, pour correspondre à la politique de réajustement économique consécutive aux excès du Grand Bond en Avant, la réglementation du travail a été édictée sous forme de décrets ministériels relatifs à des domaines, comme l'embauche des salariés temporaires⁴⁰, les primes et le salaire.

La législation du travail a stagné pendant la période de la Révolution Culturelle de 1966 à 1976.

2.2.3.3 Des réglementations inutiles dans un marché planifié

A la suite de l'étatisation économique de 1956, l'économie monopolistique et planifiée a été installée. Les intérêts de l'entreprise et des travailleurs étant dès lors supposés identiques, il n'existait plus de fondement pour la négociation collective (Zheng, 2008, p.185).

Suite à l'édification de la « Nouvelle Chine » en 1949, un mécanisme de solution des conflits du travail a été mis en place selon le règlement sur le processus de résolution des litiges du travail émis par le Ministère du Travail. Ce mécanisme était composé de la conciliation, de l'arbitrage et du recours au tribunal. Mais à partir de la nationalisation du secteur privé en 1956, pendant la longue période de l'économie planifiée, ce mécanisme a disparu.

Les relations professionnelles étaient de nature administrative sous une gestion du travail planifié. Les intérêts de l'entreprise et ceux des salariés étant censés être identiques (Zheng Aiqing, 2008, p.365).

³⁸ La réforme de l'échelle salariale en huit degrés en 1951 et puis la réforme en 1956.

³⁹ « Règlement sur l'hygiène dans les usines en 1956 »

⁴⁰ En décembre 1957, une série de mesures qui réglementent strictement les mouvements de main-d'œuvre entre campagnes et villes.

La législation du travail a stagné pendant les années 1960 et 1970.

Après la fondation du système de l'unité de travail, le droit du travail a été jugé comme un « droit inutile », la population active urbaine étant gérée comme une gigantesque fonction publique (Zheng Aiqing, 2008, p.37). Sous un tel système, les intérêts des salariés et ceux des entreprises étatiques étaient supposés identiques.

2.3 De 1979 à nos jours : La réforme vers l'économie de marché

Depuis 1978, la Chine est entrée dans une nouvelle ère. Une série de réformes a été lancée avec pour seul objectif de restaurer l'efficacité de l'organisation économique et la légitimité du PCC.

2.3.1 Le renouvellement de la loi du travail (La construction initiale du cadre de la législation du travail)

2.3.1.1 Un nouvel ordre social réglé par la loi

Après 1978, la Chine a commencé à rattraper rapidement son retard économique. En raison de la catastrophe due au désordre pendant la Révolution culturelle, le gouvernement chinois était déterminé à mettre en place un système juridique efficace mais avec des caractéristiques purement chinoises (Liang Bin, 2007, p.44-45).

Lorsque Mao était au pouvoir, la Chine était considérée comme un pays sans lois ou un pays sans droits de la défense.

En 1957, il y avait moins de 3 000 avocats en Chine. Ce chiffre est passé au chiffre de 98 902 en 1997. Les cabinets d'avocats (*falv shiwusuo*) sont passés de 0 à 8 441 la même année. En 2006, le chiffre d'avocat et celui de cabinets atteint

respectivement 153 800 et 12 400⁴¹.

En 1978, le nombre total de litiges jugés par les tribunaux était 448 000. Celui-ci a atteint un sommet de 5,7 millions en 1999, presque 13 fois plus qu'au début de la réforme économique (Liang Bin, 2007, p.47).

Cette rapide évolution juridique peut s'expliquer, dans le contexte chinois, par la recherche d'un nouvel ordre politique radical, pour faire face aux changements socio-économiques. Les efforts du gouvernement pour promouvoir le développement juridique sont fondés sur l'idée que les lois doivent être utilisées pour renforcer la capacité de l'État à gouverner un pays dont la complexité croissante résulte de ses propres réformes économiques. En d'autres termes, il s'agit d'un nouvel ordre politique, qui doit être régi par la loi.

2.3.1.2 L'établissement des relations professionnelles dans l'économie du marché (1978-1993)

C'est une période de transition. Le système économique se transforme en économie de marché.

Tout d'abord, il s'agissait essentiellement d'atténuer les effets dommageables de la Révolution Culturelle (Zheng Aiqing, 2008, p.40).

Le Règlement sur les sanctions et les récompenses applicables aux salariés des entreprises, promulgué en 1982, a été formulé par le Conseil des affaires d'Etat pour réajuster les salaires et réintroduire des systèmes de primes.

Dans un deuxième temps, il y a eu la mise en place du contrat de travail.

Le système du contrat de travail a été progressivement introduit dans les entreprises d'Etat. Le personnel est embauché sur contrat de travail, et non plus sous le système d'emploi à vie, et est payé en fonction des résultats économiques de l'entreprise (Eyraud, 1999).

En 1986, le Conseil des affaires d'Etat a publié quatre règlements provisoires

⁴¹ « Le chiffre d'avocat atteint 153 000 et la loi sera promulguée pour protéger l'intérêt des avocats. », www.chinagate.com.cn/chinese/yw/51192.htm.

relatifs à la mise en place dans les nouveaux recrutements, du contrat du travail, des licenciements et de l'assurance chômage. Le contrat de travail a été adopté comme base de relation de travail dans ces entreprises.

Troisièmement, le développement du secteur privé et sous contrôle étranger. La publication des règlements sur la relation de travail dans les entreprises à capitaux mixtes sino-étrangers est parue en 1984 puis en 1986, la loi sur les entreprises à capitaux étrangers. Le développement des secteurs privé et étranger a été dès lors permis par le gouvernement du PCC.

Quatrièmement, la mise en place du mécanisme de résolution des conflits du travail. Le règlement provisoire sur les procédures de conflits du travail dans les entreprises d'Etat a été promulgué en 1987. L'Etat reconnaît l'existence des conflits du travail au sein des entreprises d'Etat.

Compte-tenu de la hausse du nombre de litiges du travail et pour restreindre les conflits collectifs, le « règlement sur la résolution des litiges du travail » de 1993 prévoit que lorsque plus de trois salariés présentent la même demande dans un litige, ils doivent désigner les représentants pour participer à sa résolution (art.5). A partir de cette date, les relations de travail deviennent plus que jamais conflictuelles (Zheng Aiqing, 2006, p.368).

Cinquièmement, le syndicat et la gestion démocratique sont rattachés par l'Etat. La participation à la gestion démocratique de l'entreprise des salariés dans les entreprises d'Etat s'est cristallisée autour d'un Règlement de 1986⁴² puis autour d'une loi de 1988⁴³ dans le but d'autoriser les ouvriers à surveiller le processus de transfert de propriété (Zheng Aiqing, 2008, p.40).

2.3.1.3 L'approfondissement de la législation du travail (1994- 2008)

Depuis 1978, une série d'expérimentations sont réalisées dans les entreprises

⁴² « Règlement relatif à l'assemblée des représentants des ouvriers et des employés dans les entreprises industrielles » de 1986

⁴³ « Loi sur les entreprises industrielles » de 1988

d'Etat. Il manquait une loi générale pour régler tous les changements dans les entreprises aux capitaux variables.

La première « Loi sur le travail » a été adoptée le 5 juillet 1994, et est entrée en vigueur à partir 1^{er} janvier 1995. Elle prévoit que les travailleurs jouissent d'une série de droits dans plusieurs domaines : rémunération, repos, santé, sécurité sociale, participation dans la gestion d'entreprise, droit à adhérer au syndicat, droit à la résolution des litiges du travail (Zheng Aiqing, 2006). Son application s'est accompagnée de 17 décrets du ministère du Travail, émis à la fin de l'année 1994.

Après cette loi fondamentale, plusieurs réglementations ont été formulées au fur et à mesure. La législation du travail s'est régulièrement améliorée.

La « Loi sur la sécurité dans la production » de 2002, le « Règlement relatif à l'interdiction d'employer des enfants dans le travail » de 2002, le « Règlement sur l'assurance en cas d'accident du travail » de 2003, et le « Règlement sur le salaire minimum » de 2004, applicables à toutes les entreprises, couvrent les domaines des relations professionnelles qui étaient négligées.

Cette loi sur le travail a complété celle prise 14 ans auparavant, en enrichissant les articles sur le contrat du travail et en apportant une plus grande protection des intérêts des salariés.

Cette loi est en faveur des salariés, en ce qu'elle leur accorde plus de protection juridique, aussi bien lors de leur embauche qu'en cas de rupture des relations contractuelles avec l'employeur. Il accorde également une place plus importante aux syndicats et aux négociations collectives.

Plusieurs textes importants concernant le travail ont été promulgués la même année. La loi sur la résolution des litiges du travail, le règlement sur les congés payés des salariés, et le règlement sur l'application de la loi au contrat de travail sont entrés en vigueur en 2009. Les esquisses du Règlement sur le salaire » et la loi sur l'assurance sociale ont été élaborées dans l'attente de leur adoption.

Le gouvernement attache de l'importance au syndicat, ce dernier jouant un rôle de premier plan dans la résolution des conflits du travail.

La Loi de 2001 modifiée sur les syndicats définit explicitement le pouvoir fondamental des syndicats qui est de préserver les droits et intérêts légitimes des employés, notamment le droit au travail, les intérêts économiques et le droit démocratique par l'intermédiaire de l'Assemblée des employés.

Dans cette loi, un chapitre sur les responsabilités légales du syndicat et les peines à l'encontre des actes de violation de la Loi sur le syndicat⁴⁴ a été introduit. Le syndicat se voit aussi confier le droit de conclure la convention collective pour les salariés par le Règlement sur la convention collective de 2004.

Durant la période de transition de Chine, qualifiée de « paradis du capitalisme sauvage », de nombreux droits fondamentaux des salariés se sont trouvés fortement dégradés, les gouvernements locaux réservant une place prioritaire au développement économique.

Même la Loi sur le contrat du travail de 2008, considérée comme une loi protectrice des intérêts des travailleurs, et la multitude de droits prévus dans cette loi ne sont pas authentiques.

Il reste naturellement d'importantes questions sur l'entrée en vigueur de ces mesures : voter une loi est une chose, la faire appliquer dans un pays aussi immense que la Chine en est une autre.

2.3.2 Les relations professionnelles pendant la réforme économique

2.3.2.1 De l'économie planifiée à l'économie de marché

Le contrat de travail a d'abord été expérimenté à Shanghai dans les années 80. A la fin de 1984, il y avait plus de deux millions de travailleurs employés contractuellement, mais à la fin de 1995, ce chiffre est passé à plus de 60 millions, soit 40,9% du nombre total des travailleurs (Lo Vai Io, 1999, p.18).

En ce qui concerne la rémunération, depuis le milieu des années 1980, les entreprises ont mis en œuvre les réformes de salaire conformément à la productivité et

⁴⁴ « L'amendement de la Loi de la République populaire de Chine sur les syndicats », Le Quotidien populaire, publié le 13 novembre 2001.

la performance des travailleurs.

L'introduction du système gestionnaire de Taylor, ainsi que le système de la responsabilité directrice, donnent plus de pouvoir à la gestion et deviennent l'une des causes principales de la détérioration des relations de travail et les protestations ouvrières (Taylor, 2003, p.108).

En septembre 1997, le 15^{ème} Congrès du Parti a approuvé un vaste plan de réforme déjà mis en œuvre à titre expérimentale dans de nombreuses entreprises d'Etat et les villes pilotes en 1993 (Millo, 1998, p.53). L'Etat a démarré un vaste mouvement de désengagement des entreprises d'Etat. Une accélération spectaculaire des licenciements s'en est suivie. Le nombre de licenciement a atteint un sommet en 1997. Pour la période 1994-2000, entre 36 et 55 millions d'employés ont été licenciés, soit de 20 à 30% de l'ensemble de l'emploi urbain en 1994 (Rocca, 2000).

La transformation du marché du travail chinois se caractérise par une recherche « libérale » d'emploi et une stimulation du marché du travail par différents moyens : sessions de formation et bourses à l'emploi (Rocca, 2000). Il en résulte une marchandisation de la main-d'œuvre plus profonde et l'accélération de la vente ou de la fermeture des entreprises d'Etat.

2.3.2.2 L'éruption des conflits sociaux et les réajustements politiques

Le succès de l'économie chinoise dépend principalement du coût modique de main-d'œuvre et de la demande étrangère de produits à prix bas. La compétition internationale a fait monter la pression sur les entreprises et sur les travailleurs. Ces derniers tolèrent divers abus, notamment, des mauvaises conditions de travail, les salaires non seulement bas mais aussi les retards de paiement. La chasse au développement économique rend les gouvernements locaux moins attentifs à l'application de la loi du travail dans les entreprises.

Les revenus de la main-d'œuvre migrante ont progressivement chuté au fil des ans. Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale l'a récemment reconnu,

annonçant officiellement : « des études montrent que le salaire d'un travailleur migrant dans le delta de la rivière des Perles n'a augmenté que de 68 *yuans* (6,80 euros) au cours des douze dernières années alors que le coût de la vie a augmenté rapidement, et que les salaires ont baissé en valeur absolue » (Anita Chan, 2003a).

Alors que les restructurations économiques se sont poursuivies à un rythme rapide dans les années 1990 et que les violations du droit du travail sont devenues de plus en plus graves et répandues, les protestations des ouvriers sont devenues plus importantes et plus fréquentes au milieu de la décennie (Anita Chan, 2004).

Face à l'interdiction de former des syndicats libres, les protestations des ouvriers se présentent sous deux formes.

D'une part, avec l'amélioration de la loi du travail, l'amélioration de la conscience des ouvriers de leurs droits et leur recours accru à la loi représentent un changement majeur.

Depuis une décennie, les litiges du travail, les conflits soumis à l'arbitrage ou au tribunal se multiplient. Le nombre des litiges du travail est passé de 19 000 litiges en 1994 à 317 000 en 2005. A la suite de l'application de la Loi sur le contrat de travail et de la Loi sur la résolution des litiges du travail, ainsi que l'influence de la crise économique, le nombre de conflits du travail a fait un bond considérable. Le nombre de confits du travail soumis à l'arbitrage, en 2008, a augmenté 119 % par rapport l'année 2007.

*Document 2.3 La tendance de la croissance de l'arbitrage de travail
depuis 1994*

Année	Le nombre de litiges du travail (total)	Le nombre de personnes (total)	Le nombre de litiges collectifs du travail	Le nombre de personnes (collectif)	La pourcentage de litiges collectifs (%)
1994	19098	77794	1482	52637	7.75
1995	33030	122512	2588	77340	7.83
1996	47951	189120	3150	92203	6.56
1997	71524	221115	4109	132647	5.74
1998	93649	358531	6767	251268	7.22
1999	120191	473957	9043	319241	7.52
2000	135206	422617	8247	259445	6.09
2001	155000	467000	9847	287000	6.35
2002	184000	608396	11024	374956	5.99
2003	226000	800000	11000	515000	4.86
2004	260000	765000	19000	478000	7.30
2005	314000	744000	19000	410000	6.05
2006	317000	680000	14000	350000	4.42
2007	350000	650000	13000	270000	3.37
2008	693000	1214000	22000	502600	3.17

(Source : « Le communiqué annuel de statistiques du développement du travail et de la sécurité sociale » (1994-2008), consulté sur www.molss.gov.cn)

D'autre part, il y a également un nombre considérable des conflits du travail non encadrés par le processus de résolution des litiges du travail. Ce sont les actions collectives, qui se définissent officiellement comme des événements de masse (*qunzhongxing shijian*). Les protestations menées par les travailleurs sont plutôt dans les formes réactives et s'adressent à l'Etat de manière défensive.

La confrontation du pouvoir du chef d'entreprise avec les droits fondamentaux des salariés est en marche (Zheng Aiqing, 2008, p.32).

2.3.3 Le Syndicat et la résolution des conflits du travail

2.3.3.1 Echec de la tentative de réforme politique de 1989 et son influence pour le syndicat chinois

Au cours des années 80, la FTTC a été autorisée à se réorganiser. Le Parti lui a accordé une certaine autorité pour protéger les intérêts des travailleurs face à la surconcentration des pouvoirs du chef d'entreprise.

Bien que la réforme économique ait bénéficié d'un large soutien populaire, les auteurs de cette réforme ont contesté le fait que le développement économique avait besoin également de la réforme démocratique. De plus en plus de discussions sur la rémunération, le niveau de vie et le privilège des cadres ont été publiées dans la presse officielle et non officielle. Avec le « Mouvement du mur démocratique » et le succès de Solidarité en Pologne au début des années 1980, les travailleurs ont commencé à demander un meilleur traitement et des syndicats indépendants (Sheehan, 1998: 166). Des grèves et des manifestations de travailleurs demandant des syndicats libres se sont produites à Shanghai, Tianjin, Shanxi, Wuhan, Chongqing, Xinjiang, Anshan, Nanchang, et Zhengzhou (Perry, 1995, p.314).

L'assemblée des employés a été revitalisée pour répondre aux demandes des travailleurs mais son fonctionnement est médiocre en raison de la rapidité des réformes. En théorie, le système de responsabilité du directeur d'usine a été intégré à la gestion démocratique et la participation à la gestion par les travailleurs, mais dans la pratique, il reste toujours le même que dans le passé (Sheehan, 1998, p. 173-183).

Au printemps de 1988, un sondage réalisé dans les grandes villes par la FTTC, auprès d'un échantillon représentatif de 640 000 salariés du secteur d'Etat, a montré que plus de 60% des répondants étaient très mécontents du rôle joué par les syndicats officiels. Ils se sont plaints que les syndicats ne servent qu'à transmettre les décisions du gouvernement, de recueillir les cotisations des membres et d'organiser des activités récréatives ; rarement ils écoutent l'opinion des travailleurs (Chiang Chenchang, 1990).

Sous la pression croissante des travailleurs et d'autres groupes sociaux pour la libération politique en 1988, la FTTC a, pour la première fois, demandé de rectifier (*lishun*) la relation entre le Parti et le syndicat, ce qui a été écrit dans le document officiel «opinions concernant la réforme du syndicat » (*Guanyu gonghui gaige de shexiang*) (Anita Chan, 2006a). La protection des intérêts économiques et des droits juridiques des travailleurs ont été inscrits dans le premier chapitre dans ce rapport (Zhang Yunmei, 2003).

La réforme du syndicat a atteint son apogée lors de la manifestation de la place Tian'anmen et beaucoup de syndicats indépendants sont apparus. Un des plus grands à Pékin est le Syndicat Autonome des Travailleurs de Pékin avec plus de 20 000 travailleurs qui y adhèrent (Perry, 1995, p.316).

Mais quand le Parti a décidé de réprimer le mouvement de 1989, la FTTC a changé de direction et a montré son soutien dans la lutte contre le défi des syndicats indépendants.

Après l'événement de Tian'anmen de 1989, le PCC a renforcé son autorité sur le syndicat. Elle est définie de nouveau dans le document n°12 intitulé « avis sur le renforcement et l'amélioration de la direction du syndicat, sur la Ligue de la jeunesse, et sur l'Association des femmes » émis par le Comité central politique du PCC. Selon cet avis, tous les syndicats doivent se soumettre à une double direction : au syndicat supérieur, et au comité du parti du même niveau, le dernier étant la principale. Dès lors, cette autorité ne laisse aucune possibilité d'orientation vers l'indépendance syndicale (Zheng Aiqing, 2008, p.130).

2.3.3.2 La révision du rôle des syndicats dans le cadre juridique

Le « voyage dans le sud » de Deng Xiaoping au début de 1992 est un véritable tournant après la manifestation de la place Tian'anmen en 1989. Le discours de Deng Xiaoping dans les zones côtières du sud de la Chine envoyait un message clair : « l'idéologie ne peut remplacer le riz » (Rocca, 2006, p.105).

La *priorité* est donnée au développement économique sur l'égalité. Le zèle pour la réforme politique dans les années 1980 a disparu. Un sentiment d'acceptation de la réalité a prévalu parmi les cadres syndicaux supérieurs et moyens. Quant aux syndicalistes de base, ils n'ont aucune d'idée de ce qu'est le syndicalisme militant.

Quoique la loi du travail soit considérée comme un monument de la littérature idéologique, elle crée une réelle réforme du rôle des syndicats conformément à la loi (Pairault, 1999).

Premièrement, la défense des droits de travailleurs. D'un point de vue de l'Etat, les lois peuvent canaliser les plaintes des travailleurs vers le mécanisme de la résolution des conflits du travail (Chen Feng, 2004) ; Les syndicats officiels sont encouragés de tenir haut l'étendard de la loi et, *a priori*, de maintenir la stabilité sociale. La FTTC s'organise pour obtenir un renforcement de la législation et de la réglementation. Bien que ses propositions, en particulier sur la question de la reconstruction des entreprises d'État, ne soient pas pleinement prises en compte par le gouvernement central (Yue Jinglun, 2007, p.162-163), elle joue un rôle positif en s'impliquant dans le développement de la législation et des politiques en faveur de des travailleurs.

Cela signifie un tournant dans la stratégie des syndicats vers le : « protéger les droits conformément à la loi ». A la deuxième session du comité exécutif du 12^e congrès national de la FTTC en décembre 1994, cette dernière a décidé de tenter une ouverture sur la mise en œuvre du droit du travail et la promotion de la convention collective (Zhang Yunmei, 2003). Au 13^e congrès national en 1998 et au 14^e congrès

en 2003, le fonctionnement de la protection des droits des travailleurs a été souligné de nouveau (Wang Licheng, 2004).

Deuxièmement, la création de syndicats dans les entreprises à capitaux étrangers.

La Loi sur le syndicat et la Loi sur les entreprises à capitaux étrangers stipulent que les employés des entreprises à capitaux étrangers en Chine doivent établir des organisations syndicales en vertu de la loi, développant les activités syndicales et sauvegardant les droits et intérêts légitimes des employés. Ces entreprises doivent aussi fournir les conditions nécessaires d'activité à ses employés.

Depuis 1999, la FTTC a décidé d'élargir son terrain au sein des entreprises à capitaux étrangers. A l'été 2006, le syndicat est ainsi entré chez le géant américain de la distribution Wal-Mart. Puis dans d'autres multinationales comme McDonald's et KFC (Anita Chan, 2006).

La mobilisation syndicale du droit ne peut pas réellement protéger les travailleurs, parce que la FTTC et ses sections locales ne choisissent que des conflits particuliers de travail et évitent les cas (concernant, en particulier, les intérêts politiques et économiques du gouvernement) susceptibles de risques politiques (Chen Feng, 2003b). Par rapport de véritables syndicats d'entreprise, leur performance est plutôt médiocre. Cependant, la conscience juridique des travailleurs après 30 ans de réforme économique a été renforcée. On a vu la création des syndicats au sein des entreprises, demandée par les travailleurs et des revendications de syndicats, rapportées dans la presse, pour sauvegarder les droits et intérêts légitimes des salariés.

Nous sommes d'accord avec Chen Feng (2004) lorsqu'il écrit : « qu'ils (les travailleurs chinois) manquent de moyens efficaces pour protéger leurs droits en dehors de la loi, mais la situation de la Chine est encore plus complexe que cette phrase. Les relations professionnelles dans les entreprises sont en train de connaître une grande évolution avec l'amélioration de la loi et la poursuite de la stabilité sociale et du développement économique. Telle que sont les stratégies de travailleurs, entreprises et gouvernements ».

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons présenté l'histoire des relations professionnelles et l'évolution depuis le milieu du 19^{ème} siècle pour saisir la trajectoire du développement de la classe ouvrière, des syndicats et des lois du travail.

La lutte syndicale et les grèves, avant 1949, ont constitué la principale forme de lutte politique à Shanghai. Toutefois, le Parti communiste n'était pas le seul parti à utiliser la combativité des ouvriers pour développer sa propre force politique. Les entreprises et les syndicats, à cette période, constituaient la scène dans laquelle les différentes forces politiques exerçaient leur influence et étaient l'objet d'une concurrence intense, provoquant une rivalité des partis. Les groupements de travailleurs se combattaient entre eux, à la recherche de leurs propres intérêts (Perry, 1995, p.302). Après 1949, le gouvernement central n'attache pas d'importance à la formulation de la loi. A la suite des diverses actions politiques⁴⁵, le PCC décide du développement des entreprises et de la vie des ouvriers. Mais les syndicats perdent leur rôle dirigeant dans les mouvements ouvriers et les alliances entre les travailleurs sont supprimées par la mise en place du système de l'« unité du travail ».

La remise en cause du paradigme de l'emploi socialiste après 1978 a touché tous les aspects de la vie sociale du travailleur urbain. Les réformes se sont multipliées pour aboutir à la mise en place d'un vaste dispositif de protection sociale, et de relations contractuelles (Rocca, 2006, p.156). Un processus de dénationalisation des entreprises d'Etat a permis le développement du secteur privé et étranger. Cette réforme a provoqué par contrecoup la marchandisation et la précarisation des ouvriers chinois. Après « le voyage dans le sud » de Deng Xiaoping en 1992, la réforme économique a été accélérée. L'agitation ouvrière a pris une ampleur considérable. Les conflits de travail étaient rapportés fréquemment dans les medias, y compris les

⁴⁵ Pour purifier les classes populaires, en éliminant toutes sortes d'ennemis, réactionnaires et dissidents, des campagnes politiques se sont succédé : le mouvement d'élimination des contre-révolutionnaires (1951), les « Trois Anti » (*sanfan*), et « Cinq Anti » (*wufan*) (1951-1952), le mouvement antidroitier (1957) après la campagne des « Cent Fleurs » (1956-1957). La Révolution culturelle (1966-1976) a d'autant plus conduit la lutte intérieure du peuple à l'extrême dramatique.

actions collectives (Rocca, 2006, p.177 ; Anita Chan, 2001; Choi, 2003; Gallagher, 2004). Afin de calmer les mécontentements des travailleurs, la FTTC a mis en place une série de réformes et a lancé la formule « protéger les droits conformément à la loi » pour canaliser les conflits du travail.

Les évolutions des relations du travail, des syndicats et des lois du travail en Chine sont fréquemment analysées en fonction d'une spécificité chinoise, géographique, historique et politique. La classe ouvrière n'a jamais obtenu son indépendance depuis sa naissance. Mais au-delà des orientations politiques affichées par le Parti, les changements de fonctionnement des syndicats, la restauration du système juridique et l'amélioration de la conscience du droit des travailleurs a impliqué une marche vers une base institutionnelle. Toutes les activités sont fondées sur cette base. De ce point de vue, les analyses suivantes pourraient être regardées comme une réponse empirique de cette évolution du marché du travail, nourri par un système juridique rationnel.

Deuxième partie : L'espace d'action des salariés chinois et le rôle du syndicat

Chapitre 3 : Structure et fonctionnement du syndicat officiel

Introduction

L'une des éléments les plus importants à analyser au sujet des relations professionnelles, ce sont les syndicats. J. T. Dunlop, dans sa première tentative de théorisation, a été préoccupé par « la compréhension de la nature et de l'organisation des syndicats et leurs fonctions dans la négociation collective ». Il a positionné les syndicats dans le cadre plus large lié de l'ensemble du système de relations professionnelles (Poole, 1984, p.20).

Pour comprendre les relations professionnelles en Chine, la connaissance du syndicat officiel est une tâche essentielle. Créé par le Parti communiste, c'est le type d'organisation le plus répandu sur le territoire chinois.

Dans ce chapitre, nous allons mener un cas d'étude sur un syndicat officiel, le Syndicat P, qui se situe dans un arrondissement périphérique à Shanghai. Il est considéré comme exemplaire pour saisir les caractéristiques de la hiérarchie, la structure et ses fonctionnements de syndicat officiel, en analysant comment un syndicat officiel fonctionne au niveau intermédiaire ; créant lui-même un lien entre l'organisation supérieur et ses sections locales. Excepté la raison théorique, l'étude du syndicat officiel se trouve au centre de notre analyse pour comprendre les relations entre les acteurs des relations professionnelles en Chine. Il nous permettra d'illustrer l'interventionnisme du gouvernement chinois et le tournant du fonctionnement des syndicats officiels dans les relations professionnelles au cours de l'économie du marché.

3.1 La localisation du syndicat P

3.1.1 La localisation dans un arrondissement périphérique

La municipalité de Shanghai est un territoire administratif ayant le statut de

province. La population de Shanghai compte environ 20 millions d'habitants (13 millions de Shanghaïens et 7 millions d'immigrés en 2008).

Les régions françaises sont divisées en départements, puis en arrondissement, cantons et communes. Tout comme la France, les régions chinoises sont découpées en provinces ou municipalités, au-dessus des préfectures, districts, bourgs, villages ou communautés résidentielles.

Considérée comme une région provinciale, Shanghai comprend 17 districts urbains et un district rural. Le terme « district » dans le contexte de Shanghai est utilisé pour désigner une région préfectorale, au dessus des bourgs ou quartiers, villages ou communautés résidentielles. Administrativement, un district à Shanghai est au même niveau que l'arrondissement parisien (On dit « arrondissement » ci-dessous).

Neuf arrondissements régissent Puxi (littéralement : l'ouest du bord), qui sont désignés collectivement comme le centre-ville. (Voir: document 3.1)

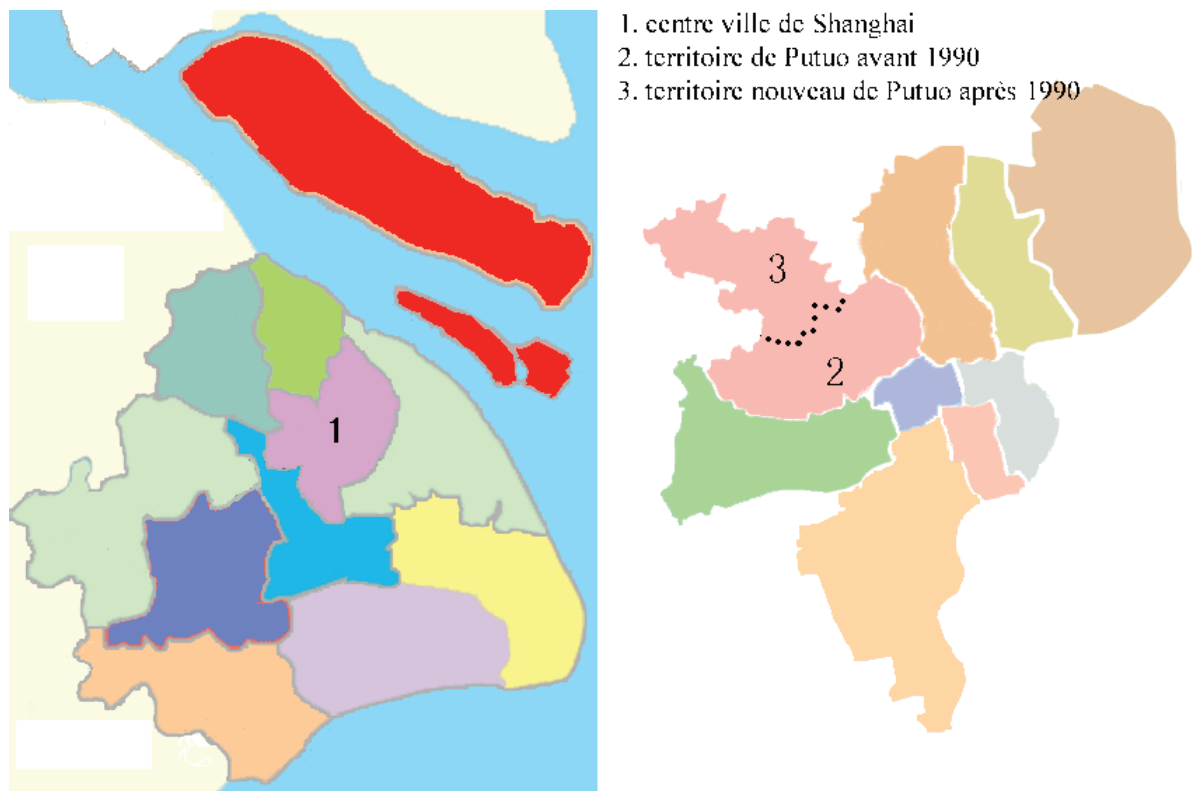
L'arrondissement de Putuo est situé à l'ouest de la zone urbaine de Shanghai, au nord de la rivière Suzhou. En 1947, le nom fut changé de 13^e arrondissement à l'arrondissement de Putuo. Depuis la fondation de la République populaire de Chine en 1949, le territoire de Putuo a été élargi plusieurs fois sur la base de l'expansion de nouvelles divisions administratives. La première fois, c'était dans les années 1950. La plus grande expansion a lieu pendant les années 1990 où les bourgs voisins ont été transférés au territoire de Putuo pour accélérer le processus d'urbanisation de Shanghai. (Voir : document 3.1, partie n°3)

Au plan géographique, il est maintenant bordé à l'est, au sud-est et au sud par les arrondissements urbains de Zhabei, Jing'an et Changning dans lesquels le secteur tertiaire s'est développé. Par ailleurs, au nord et à l'ouest, deux nouveaux bourgs sont bordés par les arrondissements périphériques de Baoshan et Jiading.

Malgré sa centralité géographique, le vieux Putuo est perçu depuis longtemps comme un secteur de « quartiers bidonvilles » qui se trouvent principalement dans les arrondissements de l'ouest et du nord du centre-ville shanghaïen.

En 2003, la superficie de Putuo est de 55 kilomètres carrés. L'arrondissement de Putuo comprend six administrations de quartiers (*Jiedao banshichu*) : l'administration du quartier de Changshou, de Caoyang xincun, de Changfeng, de Yichuan, de Ganquan et de Shiquan ; et trois bourgs (*zhen*), Zhenru, Changzhen et Taopu (Zhao Yeqin, 2008b: 119). Les recensements indiquent les chiffres de 845 300 habitants locaux et plus de 188 500 migrants en 2003, soit plus de 1 million d'habitants au total⁴⁶.

Document 3.1: Localisation du centre-ville de Shanghai et le territoire de Putuo avant et après 1990



L'arrondissement de Putuo s'est beaucoup modifié en une dizaine d'années. De nombreuses infrastructures urbaines ou immobilières ont été réalisées. Cet arrondissement s'est développé tout d'abord exclusivement sur l'ancien territoire en

⁴⁶ Source : « La monographie de l'arrondissement de Putuo (1991-2003) » (*Putuoqu zhi*), Shanghai fangzhi chubanshe, 2007, p.2-6.

lien avec le cœur du centre-ville. (Voir : document 3.1, partie n°2) Sous l'impulsion du gouvernement, Putuo est devenue une zone résidentielle pour les classes moyennes à partir de la fin des années 1990, c'est-à-dire au moment où la commercialisation des logements a débuté. Les gratte-ciels se sont multipliés. Les entreprises du secteur tertiaire s'y sont installées ainsi qu'une petite bourgeoisie locale. Avec l'évolution urbaine, la notion contemporaine de banlieue a fait son apparition et la construction de deux nouveaux bourgs à Putuo a ainsi débuté. De nombreux terrains vagues étaient accessibles dans ce nouveau territoire. Des parcs industriels réunissant des entreprises manufacturières se sont alors construits.

Document 3.2 : La localisation des arrondissements à Shanghai



3.1.2 Une histoire du syndicat officiel

L'arrondissement de Putuo correspond à l'ancien quartier industriel dans lequel les mouvements ouvriers à l'initiative du PCC ont trouvé leur origine. Les

premiers militants, Li Qihan, Deng Zhongxia, Xiang Ying, Li Lisan, Liu Shaoqi et d'autres dirigeants du Parti Communiste, fomentaient les mouvements ouvriers dans la région.

L'histoire du mouvement ouvrier dans ce quartier remonte à 1919. Huxi (littéralement : l'ouest de Shanghai, l'origine de l'arrondissement de Putuo) fut une région importante de l'industrie textile à Shanghai, tandis que les gros investissements venaient des Japonais.

Les membres du Parti Communiste furent très actifs à ce moment-là. Leur mobilisation, celle des travailleurs du textile et la guerre sino-japonaise leur a permis de rencontrer beaucoup de succès, de conduire des grèves successives au sein des entreprises japonaises, cela dès le début de l'année 1925. Avant la libération de 1949, Huxi (l'arrondissement de Putuo) fut toujours la base des mouvements ouvriers du PCC à Shanghai.

Après 1949, le syndicat P fut créé à l'arrondissement de Putuo. Il a été dirigé par la Fédération des syndicats de Shanghai (FSS) jusqu'en février 1950. La FTTC (la Fédération des travailleurs de toute la Chine) a été plutôt inefficace dans l'exercice de la direction verticale de Pékin sur les organisations de base ; ses organisations locales ont été contrôlées par le comité local du PCC provoquant ainsi l'affaiblissement de la direction verticale de la FTTC à partir de décembre 1958 (Harper, 1969). Cela signifie que la direction des syndicats locaux a été peu à peu transférée aux gouvernements locaux.

À la suite de l'étatisation de s entreprises dans les années 1950, le secteur privé a été fusionné ou acheté par l'Etat ou les collectivités. Depuis cette période et jusqu'au début des années 1990, il a été demandé aux syndicats des entreprises publiques d'appeler les ouvriers à augmenter la production et de coordonner la distribution des bénéfices au sein des entreprises. Le textile est demeuré l'industrie principale de Putuo. Jusque dans les années 1990, il y avait au total 225 000 ouvriers dans les entreprises d'Etat, parmi lesquels les ouvriers textiles représentaient 84 700.

Depuis 1991, conformément à la reconstruction des entreprises d'Etat, le textile

a subi de fortes transformations. En 1996, 40 200 salariés étaient au chômage.

Cette situation, totalement nouvelle, a mis le syndicat P dans une situation de crise à la fin des années 90. Le nombre d'adhérents a chuté de façon spectaculaire en raison des licenciements en masse dans les entreprises publiques. Les tensions et les conflits sociaux spontanés ont menacé de déstabiliser le pays.

A la fin des années 1990, pour suivre exigences du gouvernement central, les syndicats officiels, à tous les niveaux, ont commencé à se transformer avec la réforme économique et à sauvegarder les intérêts des travailleurs. (Zhang Yunmei, 2003). Le syndicat P s'est mis non seulement à créer des sections au sein des entreprises non publiques, mais a aussi créé le Centre d'aide juridique pour fournir des conseils aux travailleurs, l'Agence pour l'emploi, le Centre de formation, l'assurance mutuelle et une participation active destinée à offrir une aide financière aux travailleurs dans la misère.

Le 12 février 1992, le premier syndicat dans une entreprise à capital mixte (joint-venture) a vu le jour à Putuo. Au début de 1992, le programme «réchauffer le cœur des ouvriers» (*song wennuan gongcheng*)⁴⁷ du syndicat a débuté pour fournir une assistance financière temporaire aux travailleurs pauvres. En juillet 1992, l'Agence de l'emploi du syndicat P a été mise en place. En 1996, soit quatre ans plus tard, le Centre de formation a été fondé et l'assurance mutuelle a été mise en place. En février 1998, le Centre d'aide juridique a ouvert ses portes. En accord avec les exigences du syndicat supérieur et du gouvernement local, le syndicat P a mené une série d'ajustements et progressivement renforcé son rôle dans le maintien de la stabilité sociale.

3.1.3 Schéma interne du syndicat P

Selon les statistiques de 2006, le syndicat P régit 9 offices, 7 syndicats de

⁴⁷ Les syndicats officiels offrent l'aide chaque année à la forme d'argent ou de la nourriture aux travailleurs pauvres, les chômeurs ou les grands malades.

départements gouvernementaux, 6 syndicats de quartier et 3 syndicats de bourgs. Ceci représente au total 3 059 syndicats de base couvrant 8 292 entreprises et institutions publiques. Il regroupe avec 174 000 syndiqués dont 75 000 membres féminins.

3.1.3.1 Les offices du syndicat P

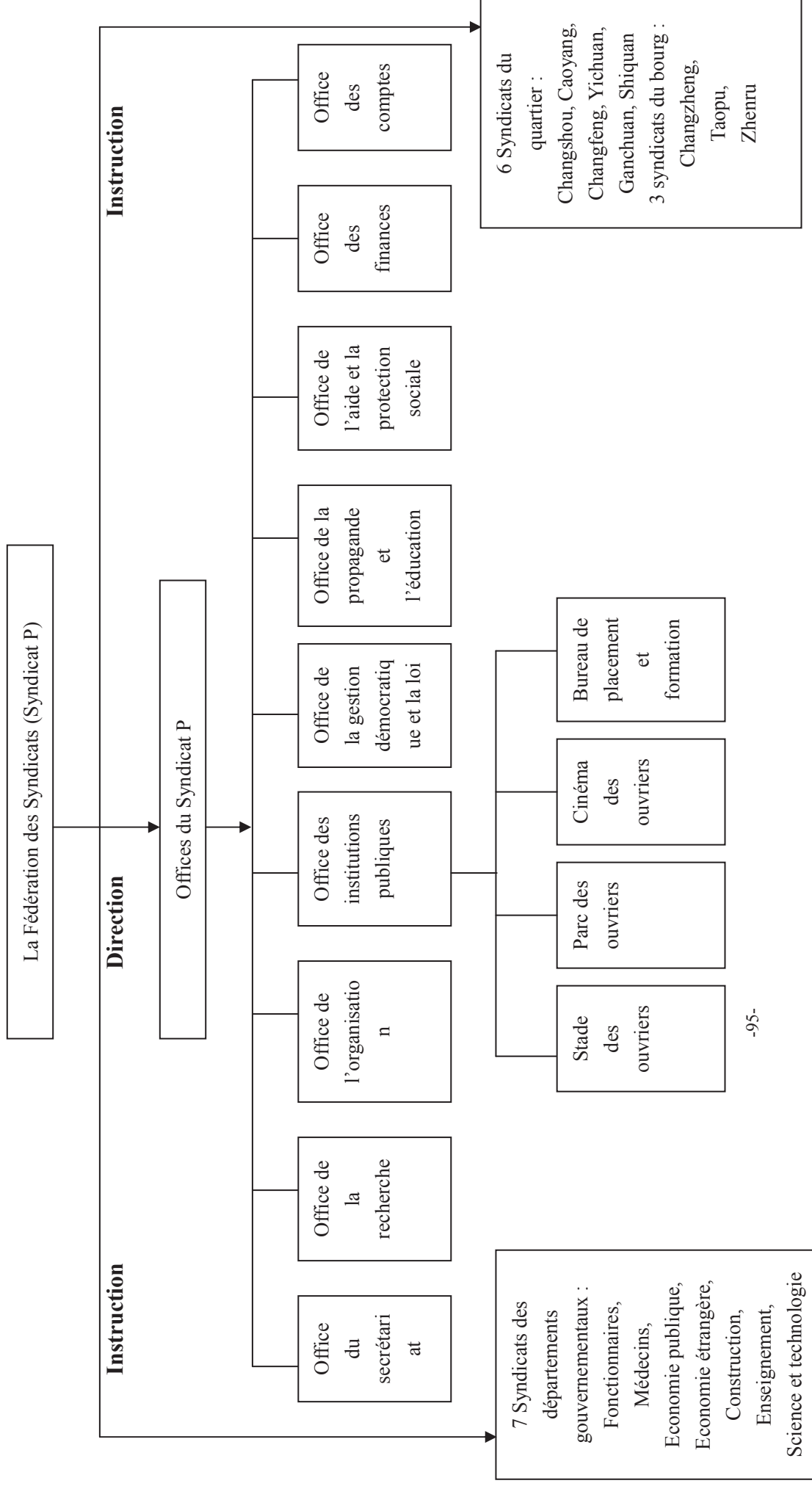
La structure du syndicat P suit plus ou moins le modèle de l'administration du syndicat municipal. En général, au niveau de l'arrondissement, les syndicats sont d'une dimension plus réduite. Ainsi, le supérieur est capable d'avoir un contact immédiat avec sa contrepartie au niveau inférieur (Schurmann, 1966: 211). Selon ce principe, le syndicat P a mis en place plusieurs offices correspondant à l'organisation définie par la FSS.

- L'office du secrétariat : offrir des services aux dirigeants du syndicat P ; responsabilité de la coordination et de la supervision des travaux des offices du syndicat P, préparer les conférences et les réunions ;

- L'office de la recherche : responsabilité de l'étude du mouvement ouvrier et des politiques, rédiger des discours de dirigeants, enquêter sur la condition ouvrière et communiquer avec la presse et les journalistes ;

- L'office de l'organisation : responsabilité de la gestion et de la formation des cadres syndicaux, créer des syndicats au sein des entreprises, recruter de nouveaux membres, etc. ;

Document 3.3: Schéma interne du syndicat P



- L'office de la gestion démocratique et la loi : responsabilité de l'instruction de l'assemblée des représentants des ouvriers et des employés, du système de surveillance des salariés, de la convention collective sur les salaires et le mécanisme de la coordination tripartite au sein des entreprises, participer aux conflits importants du travail, offrir une aide juridique aux employés, propager le droit du travail ou les politiques à la base ;

- L'office de la propagande et l'éducation : responsabilité de la propagande des syndicats, organiser de toutes sortes d'activités pour les employés; assister aux enquêtes et au traitement des accidents du travail offrir la formation à la sécurité du travail dans les entreprises; assumer la sélection, l'évaluation et la félicitation du travailleur modèle et d'autres exploits accomplis par les syndicats ;

- L'office de l'aide et de la protection sociale : responsabilité du programme de « réchauffer le cœur », l'assurance mutuelle pour les employés, conseiller les centres de service des syndicats inférieurs, aider les employés à surmonter leurs difficultés et les chômeurs à trouver du travail ;

- L'office des finances : responsabilité de la gestion des finances du syndicat P et de la surveillance des fonds dans d'autres syndicats etc. ;

- L'office des comptes : responsabilité de vérifier les comptes des syndicats, conseiller les auditeurs des syndicats inférieurs ;

- L'office des institutions publiques : sous la direction du syndicat P, il y a quatre institutions publiques attachées, le stade des ouvriers (attribué au syndicat P en 1997 par le gouvernement local), le Parc des ouvriers (établi en 1960), le Cinéma des ouvriers (en 1975) et le Centre de l'emploi et de la formation (en 1992). Ce sont des institutions qui avaient pour objet de « servir » les ouvriers pendant la période de l'économie planifiée. Entrant dans l'économie de marché, ils doivent maintenant assumer l'entière responsabilité des profits et des pertes. Le cinéma a été racheté par un commerçant Singapourien en 1997, puis en faillite et de nouveau racheté en 2008⁴⁸. Le local du Centre de l'emploi et de la formation s'est vendu dans les années

⁴⁸ La contestation des salariés concernant ce cinéma et pour défendre leurs intérêts sera présentée et discutée

1990. Ce centre s'est alors installé dans le parc des ouvriers, qui est lui-même devenu un centre quasi-commercial dans lequel la rue principale est occupée des deux cotés par des boutiques.

3.1.3.2 Les autres organisations sous contrôle du syndicat P

Ce sont des organisations à qui le syndicat P distribue des tâches, les canaux par lesquels le syndicat P peut diffuser son pouvoir à la base et les outils qui lui permettent de recueillir les fonds syndicaux des entreprises et des institutions publiques.

3.1.3.2.1 Six Syndicats de quartier et trois syndicats de bourgs

Les 9 syndicats gèrent 14 syndicats du parc industriel, 222 syndicats de la communauté de résidence. Géographiquement, ils couvrent chaque pouce du territoire de l'arrondissement de Putuo.

Lorsque les 6 quartiers de Changshou, de Changfeng, de Caoyang, de Yichuan, de Ganchuan et de Shichuan (Voir document 3.1, partie 2) se sont transformés en zones d'activité de résidence, la plupart des entreprises créées se sont concentrées dans trois secteurs d'activités : Le commerce de détail, le secteur du conseil et de l'assistance et les services personnels, comme les petites boutiques, les salons de cheveux, les snack-bars, les agences immobilières et les restaurants. Des sections syndicales peuvent être établies dans toutes les entreprises moins de 25 salariés, en formant des associations syndicales (*gonghui lianhehui*), dont chacun peut représenter une rue ou un bâtiment de bureau, qui sont gérés eux-mêmes par les syndicats de la communauté de résidence.

Les trois bourgs, de Changzheng, de Taopu, de Zhenru (Voir : document 3.1, partie n°3) se trouvent dans la région périphérique où le territoire est plus vaste et disponible pour un aménagement industriel et commercial. Après la fin des années

dans le 6^{ème} chapitre.

1990, plusieurs parcs industriels se sont construits dans lesquels se sont regroupées des entreprises manufacturières et de technologie avancée. Pour attirer les investissements, le gouvernement local a autorisé le parc industriel à réduire le taux d'impôt sur le chiffre d'affaires pendant les premières années. La plupart des entreprises ne fabriquent pas dans le lieu enregistré. Un parc dans le bourg de Changzheng possède plus de 3 000 entreprises déclarées parmi lesquelles seulement moins de 200 y produisent. Les entreprises éloignées deviennent un vacuum de l'application de la loi du travail.

La tâche principale des syndicats du quartier ou du bourg est d'assurer la stabilité sociale et éviter les conflits collectifs. Pour cela, ils mobilisent les organisations inférieures afin de créer de plus en plus de sections syndicales au sein des entreprises et à recueillir les informations de la base pour se montrer sur-le-champ et trouver les expédients à fin de contrôler le développement des conflits.

3.1.3.2.2 Sept Syndicats des départements gouvernementaux

Les syndicats des départements gouvernementaux se réfèrent aux syndicaux de branches, sous la direction d'autres départements gouvernementaux. Ils regroupent le syndicat de la construction⁴⁹ (sous la direction du bureau de la construction), le syndicat des entreprises d'État (sous la direction du bureau de l'économie planifiée), le syndicat des enseignements (sous la direction du bureau de l'éducation), le syndicat des médecins (sous la direction du bureau de la santé), le syndicat des fonctionnaires (sous la direction du gouvernement local), le syndicat des techniciens (sous la direction du bureau de technologie) et le syndicat des entreprises à capital étranger (sous la direction du bureau de l'économie coopérative).

Les adhérents des fédérations des syndicats de fonctionnaires, de médecins, d'enseignements sont des salariés stables et bien payés dans les institutions

⁴⁹ Ce sont des entreprises d'Etat.

publiques. Il n'y existe pas de conflits importants du travail. Les syndicats offrent à leurs adhérents le bien-être et organisent des activités récréatives, comme les entreprises d'Etat pendant l'économie planifiée.

En ce qui concerne, aujourd'hui, les entreprises d'Etat (y compris les entreprises de la construction), et excepté celles en situation de monopole comme Chine Telecom ou Bao Steel, leurs salariés ont perdu le statut de « maîtres de l'Etat ». La pauvreté et la maladie sont les deux grandes ennemies pour les salariés qui continuent à travailler en CDD et sont payés juste au-dessus du salaire minimum. Les syndicats sont chargés de choisir les individus et de leur fournir un peu d'argent pour montrer leur représentativité.

Quant à la fédération des syndicats des entreprises à capital étranger et celle des entreprises technologiques à capitaux privés, ce sont des nouveautés développées par le syndicat P et n'existent d'ailleurs pas dans les autres gouvernements d'arrondissements de Shanghai. Elles font double emploi avec les syndicats de quartier et de bourg et choisissent des grandes entreprises dans lesquelles le syndicat officiel peut entrer facilement et où les patrons sont plutôt coopératifs.

3.2. Schéma vertical des organisations syndicales

3.2.1 Syndicat officiel sous double direction

Dans la hiérarchie gouvernementale chinoise, un organisme peut être officiellement habilité à faire quelque chose qui ne correspond pas à ce qu'il fait réellement (Schurmann, 1966, p.173). C'est la description exacte, en particulier, du syndicat officiel qui a le statut juridique de l'organisation sociale⁵⁰, mais est un organe intégré au régime du parti état (Anita Chan, 2006).

Le système politique chinois développe des contradictions entre la gestion

⁵⁰Selon article 2 de la loi sur le syndicat de 2001, Les syndicats sont des organisations de masse de la classe ouvrière, formées par les salariés sur une base volontaire.

verticale et horizontale, comme l'écrit F. Schurmann, dans son livre *Idéologie et de l'organisation dans la Chine communiste*, publié en 1966.

« La gestion verticale est basée sur le système de la branche. Une agence centrale a sa branche régionale et/ou provinciale ainsi que des organes locaux ; une unique chaîne de l'ordre vient d'en haut et les rapports vont de la base jusqu'au centre [...]. Cette double direction peut être considérée comme une combinaison de la gestion horizontale et verticale [...]. Les doubles directions sont importantes dans la répartition des pouvoirs entre les autorités centrales et régionales [...] » (Schurmann, 1966, p.189).

Les organisations syndicales se présentent en quatre échelons principaux en Chine : le syndicat central, la Fédération des travailleurs de toute la Chine qui se trouve à Pékin ; La fédération, au niveau provincial⁵¹ ; la fédération, au niveau préfectoral⁵² ; et la fédération, au niveau du district⁵³. C'est une hiérarchie syndicale correspondante à celle du gouvernement. Pour une municipalité comme Shanghai, les organisations syndicales s'étendent jusqu'à la base de la société. Ils peuvent être implantés dans les villages, les communautés résidentielles, les bâtiments de bureau, les rues commerciales et sont en charge de regrouper le personnel de n'importe quel type de corporations : coiffeurs, serveurs, cuisiniers, vendeuses ; ainsi que les commissionnements dans les entreprises moins de 25 salariés qui se regroupent au sein d'un même syndicat⁵⁴.

Document 3.4 Schéma général de l'organisation syndicale (Vertical)

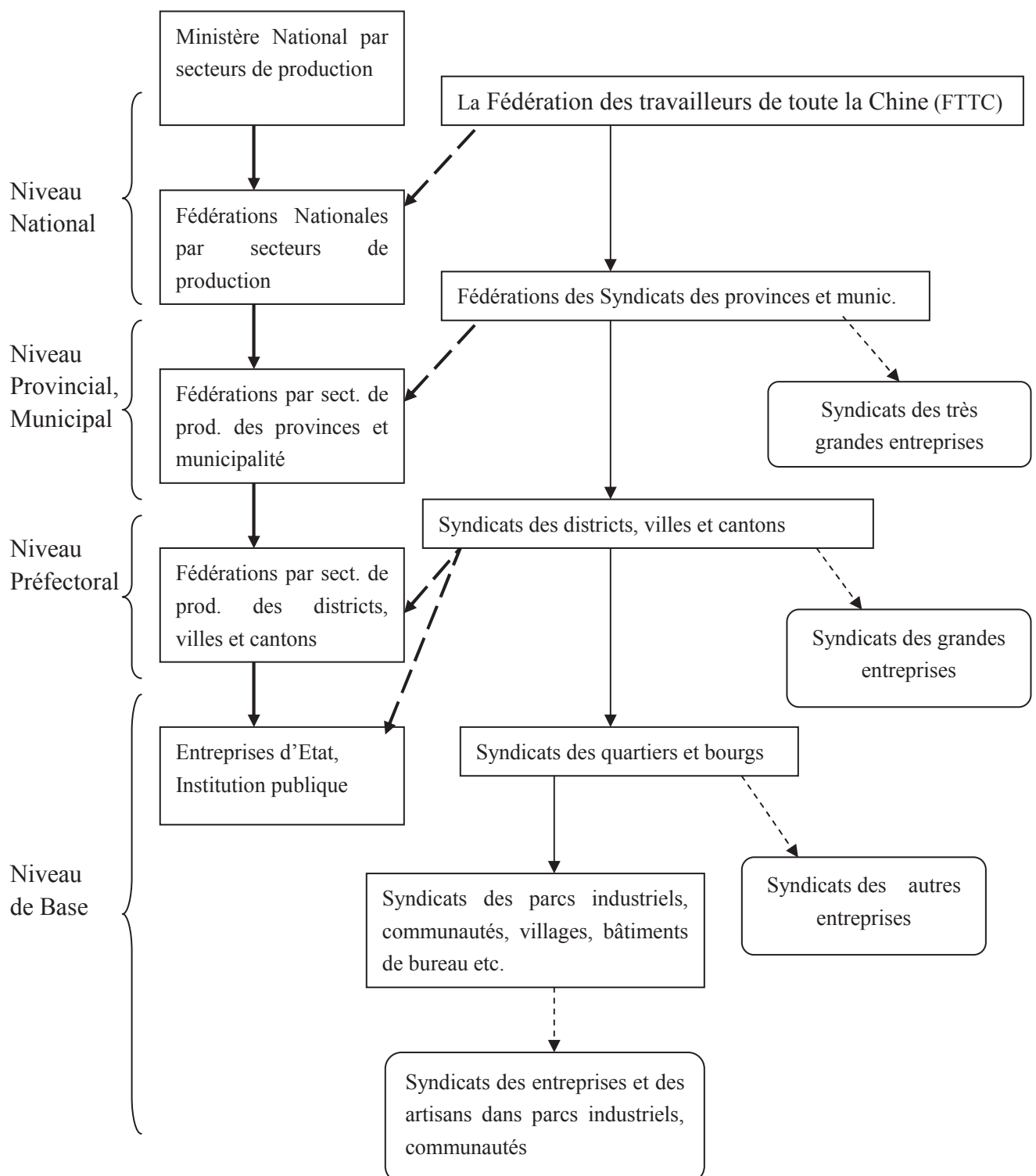
⁵¹ Il y a 22 provinces, 5 régions autonomes et 4 municipalités relevant directement de l'autorité centrale, équivalents de départements en France. Les 4 municipalités sont Pékin, Shanghai, Tianjin, Chongqing.

⁵² En Chine, il y existe 3 types de préfectures, équivalents d'arrondissement en France. Les villes-préfectures sont des subdivisions des provinces ; les préfectures autonomes sont des subdivisions des régions autonomes ; les arrondissements sont des subdivisions des municipalités. La typologie est présentée selon le niveau administratif des directeurs.

⁵³ Les districts sont une subdivision administrative de préfectures. Les districts et les villes de district existent dans les provinces ; les districts autonomes existent dans les régions autonomes ; et les bourgs de municipalité et les quartiers de municipalité au même niveau existent dans les municipalités.

⁵⁴ Selon article 10 de la loi sur le syndicat 2001 : un comité syndical au niveau de la base est mis en place dans une entreprise, une institution ou d'un département gouvernemental avec un effectif de vingt-cinq ou plus, lorsque le chiffre est inférieure à vingt-cinq, un comité syndical un niveau de base peut être mis en place séparément, ou il peut être mis en place conjointement avec les deux ou plus unités de travail. Un organisateur entre les entreprises peut être élu pour organiser les adhérents dans diverses activités.

← **Direction réelle**
 ← - - - **Direction formelle**



Généralement, le dirigeant syndical a une position de premier plan dans le Comité du Parti communiste au niveau du gouvernement local. Cela signifie

l'importance attachée au syndicat par le gouvernement local. Par ailleurs, cet « intérêt » a été amplifié de l'introduction du système du comité d'administration de l'union soviétique dans les années 1950, période durant laquelle la FTTC était encore trop faible pour superviser l'ensemble des syndicats locaux. Les syndicats officiels ont été sous le contrôle de l'autorité locale ou du comité du Parti communiste, plutôt que sous celui de la FTTC, y compris jusqu'à maintenant, notamment, après le Mouvement de 1989 (Lee Lao To, 1986, p.42).

3.2.2 Relations administratives sous double direction

3.2.3.1 Relations entre le syndicat et le gouvernement local

Les pouvoirs du gouvernement local ont été renforcés en ce qui concerne la gestion des ressources administratives et financières, les accords avec les salariés. Le syndicat local a été rattaché au gouvernement de niveau équivalent. Cette stratégie politique est dénommée en Chine : « localisation du pouvoir syndical ».

3.2.3.1.1 La nomination des cadres syndicaux

Selon article 9 de la loi sur le syndicat de 2001, «Les membres du comité du syndicat à tous les niveaux sont élu démocratiquement par l'assemblée générale des syndiqués ou l'assemblée des représentants des syndiqués ». L'article 27 de La Constitution, relatif au syndicat, précise, de 2008, que : « le président ou le vice-président peut être soit élu directement par l'assemblée générale des syndiqués ou l'assemblée des représentants des syndiqués, soit élu par le comité du syndicat [...]. Les résultats de l'élection du comité du syndicat, du comité permanent, du président, du vice-président et du comité d'audit doivent être rapportés au syndicat supérieur pour son approbation ». Mais l'élection est seulement un rituel officiel. Avant cela, la nomination du président est déjà décidée.

M. Yang, un cadre du syndicat P qui est familier avec les règles internes, m'a éclairé sur cette procédure de nomination des cadres du syndicat P :

« Les procédures sont différentes selon les grades des cadres. Les présidents du syndicat P sont les cadres dirigeants (chuji ganbu). Leur autorité de gestion appartient au département de l'organisation du comité du Parti. La procédure de nomination est la suivante: premièrement, le Département de l'organisation examine et évalue le président, puis il sollicite des avis de l'Office de l'organisation du syndicat municipal (FNS). Ensuite, il attend le résultat de la discussion du Comité permanent du parti de l'arrondissement de Putuo. Après, l'élection se tient au sein du Comité permanent du syndicat P. Le résultat de l'élection est rapporté au Comité du parti de l'arrondissement de Putuo et à la FNS. Finalement, l'élection entre en vigueur après leur confirmation. En fait, l'autorité ultime de la nomination est dans les mains du gouvernement local, plus précisément, du comité local du parti [...] Quant aux autres responsables syndicaux, leurs nominations sont décidées par les réunions du groupe du parti » (Entretien du 5 décembre 2008).

Les cadres syndicaux faisant partie de l'autorité administrative du gouvernement local, le syndicat supérieur n'a pas le pouvoir de les promouvoir. Au plan de la nomination et de la révocation, le pouvoir du syndicat supérieur est symbolique. Il n'a que le pouvoir de ratification sur les accords avec le personnel au sein du gouvernement inférieur.

3.2.3.1.2 Les ressources administratives

Le soutien de la part du gouvernement local et du comité du parti est essentiel pour accomplir des tâches qualitatives attribuées par le syndicat supérieur. Il permet aux syndicats locaux de mobiliser le pouvoir administratif, de surmonter les divers

obstacles et la résistance des employeurs. Avec l'intervention du gouvernement et du Parti, la FTTC est capable de mettre en œuvre divers programmes progressivement à tous les types d'entreprises (Taylor et al, 2003: 192-193).

Bien que le syndicat officiel soit un organe gouvernemental, considéré comme une «courroie de transmission», il n'a aucun de pouvoir réel. D'une part, il ne peut pas appeler les ouvriers à la grève (le pouvoir de bas en haut), d'autre part il ne dispose pas de pouvoir administratif pour intervenir dans les conflits du travail (le pouvoir de haut en bas).

« Le syndicat (officiel) et les autres départements, par exemple le Bureau du travail, le Bureau de la justice, coopèrent réciproquement [...] Généralement, il suffit que nous nous entendions bien avec les responsables des autres départements concernés, nos demandes peuvent être résolues par eux »⁵⁵.

Weber a souligné que l'une des caractéristiques de la bureaucratie est la non personnalisation. Toutefois, en pratique, nous pouvons constater que les relations au sein des départements et entre les départements dans les organes administratifs, se maintiennent dans une large mesure par le biais de l'opération des relations informelles (Zhou Xueguang, 2008).

En plus, comme le souligne M. Zhao, le soutien du comité local du parti est très important.

« Par ailleurs, nous dépendons des mécanismes coopératifs. Si un programme a besoin des autres départements, nous allons les regrouper par le biais des responsables de l'arrondissement. A partir de ce regroupement, sera institué un mécanisme de contacts réguliers, qui montre le soutien du comité du parti de l'arrondissement »⁵⁶.

Selon F. Schurmann, « le comité du parti joue un rôle beaucoup plus important en Chine qu'en Union soviétique sous Staline. [...] un comité régional du parti a le pouvoir de rassembler des départements séparés. Les gouvernements

⁵⁵ Entretien avec M. Zhao du syndicat P en décembre 2008.

⁵⁶ Entretien avec M. Zhao du syndicat P en décembre 2008.

locaux sont dominés par les comités du parti et les pouvoirs des organisations centrales sont désormais affaiblis » (1966, p.174-176).

« Du point de vue du syndicat, ce dernier espère s'appuyer sur le comité du parti. En raison du soutien du comité du parti, le syndicat peut mieux accomplir ses tâches. Avec l'importance attachée par le comité, le syndicat a une légitimité au sein du gouvernement local [...] »⁵⁷.

3.2.3.1.3 Les ressources financières

Selon article 42 de la loi sur le syndicat de 2001, « les sources de fonds syndicaux sont les suivantes:

- 1) les cotisations versées par les syndiqués ;
- 2) 2% des coûts salariaux par mois destinés aux syndicats aux sein des entreprises, des institutions publiques ou des organes de gouvernement ;
- 3) le revenu réalisé par l'entreprise ou les institutions publiques appartenant au syndicat ;
- 4) les subventions du gouvernement populaire ;
- 5) d'autres revenus ».

En pratique, les fonds du syndicat P proviennent de quatre sources⁵⁸:

La première partie est le reversement de 20% (ou de 2%) de la masses salariale⁵⁹. Selon le rapport sur les fonds du syndicat P de 2005, ce dernier a recueilli 10,68 millions de l'allocation, parmi laquelle 2 millions vient des entreprises non publiques et plus de 8 millions est versé par les organisations publiques (les hôpitaux, les écoles etc.), les organes gouvernementaux et les entreprises publiques.

La deuxième partie est le revenu réalisé par les organisations publiques

⁵⁷ Entretien avec M. Zhao du syndicat P en décembre 2008.

⁵⁸ Travaux de l'auteur, d'après les entretiens avec les cadres et les comptables du syndicat P en décembre 2008.

⁵⁹ Selon la Règle sur les fonds syndicaux de Shanghai, les syndicats de la base gardent 60% de 2% des coûts et 20% pour le syndicat de l'arrondissement, 15% pour le syndicat municipal et 5% pour la FNSC.

appartenant au syndicat P. Le Parc ouvrier, le Centre de l'emploi et de la formation et le stade ouvrier, ce sont des organes syndicaux assurant leur propre responsabilité au niveau de l'actif et du passif. Cependant, ce revenu n'est pas disponible que pour la reconstruction des organisations à venir.

La troisième partie correspond aux subventions du gouvernement local et de la FSS. En tant que centre re-distributif, le syndicat officiel doit assumer la responsabilité d'allouer des subsides aux « circonscriptions électorales », qui sont attribuées proportionnellement par le gouvernement local et la FSS. Par exemple, les fonds d'aide aux pauvres, les récompenses matérielles aux ouvriers modèles etc.

Les fonds syndicaux, réellement disponibles sont ceux provenant du versement légal sur la masse salariale, payé par les entreprises où les syndicats sont établis. Bien que, depuis la fin des années 1990, le syndicat P se mette à créer des sections syndicales au sein des entreprises non publiques, il n'y a aucun versement de fonds en provenance des cotisations versées par les syndiqués. Les sources financières du syndicat sont, en fait, étroitement liées au gouvernement local.

3.2.3.1.4 Les tâches administratives du gouvernement local

La dépendance syndicale au niveau des ressources administratives et financières, ainsi que les transactions avec le personnel confirme la situation de « localisation du pouvoir syndical ». Cela signifie que les syndicats doivent utiliser beaucoup d'énergie pour remplir une variété de tâches administratives afin de répondre aux exigences de la gouvernance locale. D'une part, les syndicats officiels, conformément à ses fonctions, assument des tâches spéciales ; d'autre part, ils doivent accomplir d'autres travaux administratifs.

A la suite de la décentralisation fiscale des années 1990, le gouvernement local s'est engagé dans le développement économique. Il se transforme progressivement en « patron du pouvoir politique, à but lucratif » (Yang Shanhua et Su Hong, 2002). Le développement économique devient l'un des indicateurs les plus

importants pour évaluer la performance des gouvernements locaux. Le gouvernement local a donc les caractéristiques de « contractant général », le comité du parti comme le conseil d'administration, le directeur administratif comme le directeur général. Les départements sont dirigés afin de surveiller, coordonner et servir les entreprises selon leurs fonctions (Oi, 1992).

Pour les syndicats officiels, bien qu'ils n'aient pas la possibilité d'être impliqués dans le développement économique, ils doivent assurer la légitimité du régime communiste, ainsi que la stabilité de l'ordre social.

« Le syndicat (officiel) est contraint de faire face à des exigences de développement économique local. Nous devons agir de concert avec les directeurs de l'arrondissement [...] Il y a deux tâches importantes pour notre syndicat : d'une part, la stabilité de la société, on s'efforce de réduire les pétitions de la base et d'autre part, on essaye d'améliorer l'efficacité de la production des entreprises »⁶⁰.

« On doit accomplir les tâches quantitatives assignées par le syndicat supérieur chaque année, mais nos travaux principaux tournent toujours autour de la prospérité, de la stabilité et du développement de notre région. Le syndicat supérieur est simplement notre guide sur le déroulement des travaux syndicaux. Cependant, le gouvernement à notre niveau joue un rôle de premier plan »⁶¹.

En outre, le syndicat officiel doit mettre en œuvre une série de dispositions et d'ordres administratifs donnés par le gouvernement local. Ce sont des travaux à accomplir par tous les départements gouvernementaux. Par exemple, la gestion participative à une communauté de résidence, la mobilisation des travailleurs dans la préparation de la World Expo, la sécurité des Jeux Olympiques etc.

« Par exemple, en cette année d'élection des représentants des comité de résidence, nous (cadres syndicaux) sont requis à surveiller la procédure de l'élection d'une communauté. Ce n'est pas les travaux dans la

⁶⁰ Entretien avec M. Zhao du Syndicat P en 7 décembre 2008.

⁶¹ Entretien avec Mlle. Pan du Syndicat du Bourg de Taopu en 31 juillet 2008.

liste, mais en fonction des arrangements administratifs chaque année »⁶².

En outre, le syndicat officiel a également besoin de participer à diverses réunions administratives, quelle que soit leur relation réelle avec l'activité syndical. À la fin de l'année, le syndicat doit passer des évaluations et des inspections de performance de la part d'autres départements administratifs.

3.2.3.2 Les relations verticales entre des organisations syndicales

Selon article 9 de la loi sur le syndicat de 2001, « les organisations syndicales au niveau le plus élevé doivent conduire les organisations syndicales au niveau inférieur ».

La FTTC n'a pas beaucoup d'autorité administrative pour gérer des syndicats inférieurs, mais depuis la mise en œuvre de la loi sur le travail en 1994, elle a institué un système de quotas pour le nombre de signature des conventions collectives, de mise en place des syndicats etc. Les quotas sont attribués à ses syndicats inférieurs et suivent la chaîne de commandement jusqu'aux comités de résidence et aux parcs industriels. Les syndicats officiels ne doivent pas seulement accomplir les missions données par la FTTC, mais aussi les quotas par les syndicats P faisant valoir ses œuvres « créatives » dans sa région. Tous les quotas seront augmentés de 5% à 10% selon l'accomplissement de leur mission l'année écoulée.

La FTTC a également créé un autre système de surveillance pour gérer et réglementer les syndicats inférieurs. Cette activité du système est déterminante pour la réalisation de quotas attribués. À l'aide de la structure verticale de la FTTC, les informations sont fournies de bas en haut. Les syndicats inférieurs doivent rendre compte régulièrement (chaque mois, tous les trois mois, semestriellement) de la progression de toutes les tâches aux réunions et sous forme de rapports. On appelle cette méthode le « système d'information et de notification ». Le syndicat supérieur va réunir périodiquement les syndicats inférieurs afin de les pousser à accomplir les

⁶² Entretien avec Mlle. Pan du Syndicat du Bourg Taopu en 31 juillet 2008.

quotas assignés et leur attribuer de nouvelles tâches. Les syndicats inférieurs retournent les progressions, les expériences, les problèmes en cours (Taylor et al, 2003: 192-193).

Document 3.5 le nombre de création de syndicats d'entreprises et de syndiqués l'année 2008

Syndicats de département et syndicats du quartier	Création de syndicat d'entreprises			Syndiqués		
	Quota	Réalisation	Taux de réalisation	Quota	Réalisation	Taux de réalisation
Economie publique	4	7	175%	500	1283	257%
Construction	1	1	100%	3000	3000	100%
Economie étrangère	15	5	33%	300	134	45%
Science et technologie	50	8	16%	2000	680	34%
Enseignement	/	8	/	100	246	246%
Médecins	/	1	/	500	217	43%
Changshou	60	60	100%	900	8092	899%
Caoyang	40	40	100%	700	752	107%
Changfeng	50	54	108%	900	1304	145%
Yichuan	20	22	110%	400	830	208%
Ganquan	30	40	133%	500	715	143%
Shiquan	40	71	178%	600	920	153%
Zhenru	50	50	100%	600	2402	400%
Changzhen	70	73	104%	2000	5021	251%
Taopu	70	70	100%	2000	1824	91%
Totalité	500	510	102%	15000	27420	183%

(Source : Résultat sur la réalisation des quotas des syndicats inférieurs pour l'année de

2008, rapport du syndicat P)

En ce qui concerne les cadres syndicaux, les travaux attribués par le syndicat supérieur sont directs et peu difficiles à accomplir.

« En effet, si l'on regarde en arrière les récompenses et les diplômes d'honneur municipaux ou nationaux obtenus au cours des dernières années, je peux même dire que nous les faisons très bien. Pour nous, les quotas, qui sont les tâches numériques et spécifiques sont faciles à réaliser. Au début, on dépense assez de temps à se familiariser avec les méthodes de travail, mais maintenant, nous nous concentrons sur les travaux distribués par le gouvernement local »⁶³.

Avec un système de récompenses et de punitions, les syndicats inférieurs ont envie de gonfler leur exploit. En conséquence, le système aboutit à un nombre de problèmes qui sont omis et des données approuvées par le syndicat supérieur (Taylor, et al, 2003:190-191; Zhou Xueguang, 2008).

« Les tâches attribuées par le syndicat P sont des quotas. On peut falsifier les données à condition que les tâches soient imparfaites [...] Nous l'avons à plusieurs fois fait pendant les « Grandes Statistiques » afin d'obtenir de plus « belles » données. Même les camarades supérieurs en charge des statistiques nous demandent de falsifier sans scrupule »⁶⁴.

Parfois, les quotas accomplis pourraient atteindre plus de 300 pour cent d'augmentation par rapport à l'année dernière⁶⁵. Le syndicat P a connu un grand bond en avant sur toutes sortes de statistiques, qui n'ont pas, en fait, amélioré substantiellement les relations industrielles dans la région.

3.3 Fonctionnements du syndicat officiel

⁶³ Entretien avec Mlle. Wu du Syndicat P en 21 octobre 2008.

⁶⁴ Entretien avec Mlle. Pan du Syndicat du Bourg Taopu en 5 août 2008.

⁶⁵ Ceux-ci seront présentés dans les paragraphes suivants.

3.3.1 « Contraction de la politique » et « distribution des intérêts »: changement des fonctionnements du syndicat officiel

La théorie de la société civile et la théorie du corporatisme sont les deux paradigmes d'analyse les plus populaires depuis les années 1990 pour expliquer la relation entre l'État et la société en Chine (Zhang Jing, 2001; Deng Zhenglai, 1998; A. Chan, 1993; Unger et Chan, 1995 ; Unger, 1996; Wang Xiangmin, 2008). Bien que la vision de la société civile comme un idéal-type présente une valeur indéniable pour comprendre le développement économique de la Chine, elle manque de fondement pour expliquer la société chinoise d'aujourd'hui. Les chercheurs sur le corporatisme introduisent l'étude de P. C. Schmitter (1979), qui comble le défaut de la théorie de la société civile et est susceptible d'expliquer certains changements ayant lieu entre l'État et la société. Cela ne signifie pas que des liens institutionnalisés entre l'État et la société soient établis de façon universelle en Chine.

Kang Xiaoguang prétend que l'utilisation des deux paradigmes est abusive en Chine. En 2005, il a publié un article dans la revue *l'Etude sociologique* intitulé « Le système de contrôles différentiels : une étude de la relation entre l'Etat et la Société dans la Chine contemporaine ». Selon lui, « [après les années 1990], les moyens de contrôle social par le gouvernement n'étaient pas unifiés mais diversifiés, c'est-à-dire, les différentes organisations sociales étaient adaptées aux différents modes de contrôle ». Ainsi, il propose un modèle tout à fait nouveau de relation entre l'Etat et la société, « le système de contrôles différentiels » (The System of differential controls).

« Dans le système de contrôles différentiels, l'État continue d'être dominant sur la société, contrôle la sphère publique, et monopolise les ressources de l'action collective dans la structure de pouvoir Etat-société. L'État arrête de pratiquer l'intervention tout azimut. Il autorise une liberté limitée d'association. [...] Le gouvernement ne se charge plus entièrement de la fourniture de biens publics, mais met en usage des organisations sociales, qui jouent un rôle supplémentaire » (Kang

Xiaoguang et Han Heng, 2005).

Notre analyse sur les syndicats chinois doit être mise en perspective de la transformation sociale en Chine pour que l'on puisse regarder de manière dynamique le rôle de syndicat officiel.

En Europe de l'Est, le Parti-Etat, sous un régime autoritaire, avait dû peu à peu attribué aux syndicats et aux autres organisations corporatistes plus de pouvoirs afin de sauver la stabilité interne (Anita Chan, 1993).

Selon P. C. Sondrol (1991), après la transition en Chine d'un régime totalitaire à un régime autoritaire (post-totalitarisme), les organisations sociales ont affiché des caractéristiques de pluralisme limité (limited pluralism)⁶⁶. Cependant, la crise politique de 1989 a interrompu la réforme politique. Après 1990, la relation entre la FTTC et l'Etat s'est écartée du mode d'évolution des pays d'Europe de l'est (White, Gordon, 1996). En raison de l'impact exercé par les bouleversements de l'Europe de l'Est sur la réforme politique chinoise, l'idée que le maintien de la stabilité est prioritaire a dominé toute la société.

L'état a renforcé le contrôle sur les syndicats officiels. Il leur a non seulement demandé de coopérer avec le gouvernement local pour le règlement des conflits de travail en augmentation, mais aussi les a utilisés pour distribuer des biens publics afin de prévenir les conflits sociaux. En résumé, « contraction de la politique » et « exportation des intérêts ».

La contraction de la politique se caractérise par le renforcement de la direction de comité local du parti sur le syndicat officiel et par la suppression de la capacité syndicale à défier l'autorité. Le maintien de la stabilité devient la tâche la plus importante. Ce slogan est populaire en Chine : « Anéantir les conflits du travail dans l'embryon » (Xiao Shu, 2007).

L'exportation des intérêts est également une autre fonction du syndicat. Les aides aux travailleurs pauvres, la formation professionnelle, ainsi que l'assurance

⁶⁶ P. C. Sondrol (1991) considère les organisations sociales dans le régime autoritaire comme celles avec la caractéristique de « pluralisme limité », « qui a toléré les modes de semi-opposition non contrôlés par le régime, qui existent et même critiquent sans contester fondamentalement le dictateur ».

sociale sont mis en place par les syndicats officiels pour augmenter la protection des travailleurs.

Dans les paragraphes suivants, nous allons examiner la transformation des fonctions du syndicat officiel par le biais de ces deux aspects.

3.3.2 Contraction politique : « Anéantir les conflits du travail dans l'embryon »

3.3.2.1 Nouvelles libertés offertes par le droit du travail

La contractualisation des relations de travail en Chine est officiellement déclarée par la loi sur le travail de 1994. Cette loi instaure la liberté pour l'employeur et le salarié, la liberté du licenciement et la liberté de quitter son emploi. En France, celle-ci est considérée comme une liberté fondamentale introduite lors de la Révolution et A. Cottureau propose de l'appeler « droit de désertion » (Didry, 2004). Comme embryon de la loi du travail, il n'y a que 17 articles sur le contrat de travail dans ce texte. « Ils se sont avérés insuffisants pour régler les problèmes relatifs au contrat de travail parce que la situation économique et sociale s'est considérablement transformée depuis 1994 » (Zheng Aiqing, 2008, p.238).

La loi sur les contrats de travail est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Le contrat de travail individuel y est traité avec beaucoup d'importance. La loi impose plus d'obligation à l'employeur que la loi sur le travail de 1994 et précise la conclusion d'un contrat écrit pour l'embauche de tout salarié, comme la durée de l'engagement, la description du poste, les horaires de travail et de repos, la rémunération, l'assurance sociale et la sécurité au travail. Elle prévoit des pénalités pour les entreprises qui n'offrent pas de contrats écrits en bonne et due forme à leurs salariés ou qui enfreignent les dispositions de ces contrats.

Des dispositions particulières relatives aux conventions collectives, aux travailleurs détachés et au travail à temps partiel sont aussi incluses dans cette loi.

L'extension du mandat des syndicats accroît les changements dans les entreprises, les licenciements collectifs et individuels ainsi que dans les conventions collectives.

Le bureau du travail, le tribunal et le syndicat local sont trois organes chargés de régler les différends concernant le contrat de travail et les conflits collectifs. L'office de l'inspection du travail et l'office de l'arbitrage du travail sont deux départements appartenant au bureau du travail.

Au cours des dernières décennies, le gouvernement a créé un mécanisme de règlement des différends du travail en quatre parties : l'inspection du travail, l'arbitrage et les tribunaux, la conciliation.

Document 3.6

(Source : les statistiques de 1995 à 2000, citées de Chen Feng, 2004, *Legal mobilization by trade unions: the case of Shanghai*, *The China Journal* 52; les statistiques de 2001 à 2008, citées dans : « Analyse des différends du travail 2002-2008 » (laodong zhengyi qingkuang fenxi 2002-2008), les circulaires du Bureau du travail de Shanghai)

L'équipe de l'inspection du travail entre en action selon les appels ou les dénonciations de salariés et accomplit sa mission pour veiller à la bonne application du droit du travail au sein des entreprises. Comme le régime totalitaire est associé à une forte corruption (P.C. Sondrol, 1991; J. Linz, 2000 : 164), la profession d'inspecteur du travail est entachée d'une mauvaise réputation. Par ailleurs, les

conditions d'exercice des fonctions d'inspection du travail constituent un obstacle à la mission d'investigation.

La procédure de l'arbitrage de travail est un préalable obligatoire avant le recours devant le tribunal. La sentence arbitrale est finale et exécutoire pour les deux parties. Toutefois, s'il y a l'insatisfaction de la sentence, l'une partie peut déposer une plainte dans les 15 jours contre l'autre devant un tribunal du peuple qui dispose du pouvoir judiciaire final (HJM, 2008). Depuis la création du comité d'arbitrage en 1995, le nombre de conflits de travail a augmenté de 30 à 35 % par an à Shanghai entre 1995 et 2001. Plusieurs mois après l'entrée en vigueur de la loi sur le contrat du travail en 2008, une autre nouvelle loi sur l'arbitrage du travail a été adoptée en 2007 avec effet au mois de mai 2008. C'est une loi qui s'efforce de coordonner les déséquilibres entre l'employeur et les salariés afin de supprimer les coûts d'arbitrage et d'allonger le délai de recours pour les travailleurs, ce qui a permis à un plus grand nombre de travailleurs d'entamer et de conclure une procédure (CSI, 2008). Les deux lois ont contribué à accroître de façon spectaculaire (117 %) les cas d'arbitrage au cours de l'année 2008 à Shanghai et à peu près partout en Chine avec le même taux. L'arbitrage et la justice sont de plus en plus employés par les travailleurs qui se sont familiarisés avec les procédures juridiques.

Quant à ceux qui sont peu familiers avec la procédure juridique ou dont les griefs ne sont pas couverts pas la loi, ils choisissent directement d'adresser une requête au bureau de la pétition⁶⁷. Il n'est pas rare que les griefs des travailleurs soient diffusés au syndicat officiel où les cadres syndicaux leur fourniront les connaissances juridiques et transféreront les griefs au département approprié.

Au cours de ces années, les conflits collectifs sont en forte augmentation, remettant en cause la crainte du gouvernement à propos de l'instabilité sociale.

Les syndicats officiels sont chargés de déceler les conflits collectifs et d'« anéantir les conflits du travail dans l'embryon ». Ils jouent un rôle de conciliateur

⁶⁷ Tous les départements du gouvernement ont un bureau de la pétition pour traiter les problèmes sociaux de sa circonscription.

entre l'employeur et les salariés⁶⁸.

3.3.2.2 Défense des intérêts des salariés par le syndicat officiel

Selon l'article 6 de la loi sur le syndicat 2001, « le devoir fondamental des syndicats est de protéger les droits et les intérêts des employés ». La défense des salariés devient la principale tâche avant toute autre fonction. C'est le but originel du syndicat communiste, qui se perpétua jusqu'en 1949.

Dans la pratique, le droit est mis en usage de plus en plus fréquemment par les syndicats officiels pour canaliser les conflits sociaux.

3.3.2.2.1 Aide juridique

Le Centre d'aide juridique (CAJ) a été fondé le 27 avril 1998. Il s'agit en fait d'un petit bureau avec une seule employée, cadre syndical à la retraite, Mme Wang. C'est elle qui accepte les plaintes, propose les consultations, règle les différends du travail et assiste parfois à l'arbitrage majeur du travail au Comité de l'arbitrage. Un avocat à temps partiel envoyé par le Bureau local de justice y'est présent un ou deux après-midis par semaine. Il s'agit d'un programme juridique fourni par le Bureau de la Justice depuis le mars 2008, qui a signé une convention de services avec des avocats délivrant des conseils juridiques gratuits. Ils sont payés par la Bureau de la justice, 1 000 *yuans* pour chaque cas d'arbitrage et 3 000 *yuans* pour un procès du travail si le salaire mensuel de travailleur est inférieur au salaire minimum ou s'il est travailleur migrant⁶⁹.

Même si le CAJ est doté d'un avocat, il n'a peu représenté de cas d'arbitrage

⁶⁸ L'article 27 de la loi sur les syndicats détermine le rôle de syndicat. En cas d'arrêt de travail ou de ralentissement du travail dans une entreprise ou une institution, «le syndicat doit, au nom des salariés, tenir des consultations avec l'entreprise ou l'institution ou les parties concernées, de présenter les opinions et les exigences des salariés et mettre en avant des propositions de solutions. En ce qui concerne les demandes raisonnables faites par les salariés, l'entreprise ou l'institution doit essayer de les satisfaire. Le syndicat doit aider l'entreprise ou l'institution à faire face correctement à la question et à rétablir l'ordre normal de production et d'autres travaux dès que possible. »

⁶⁹ Le salaire minimum à Shanghai en 2008 est 960 *yuans* chaque mois.

ou de procès en 2008. Il fonctionne plus comme l'office de la pétition (ou littéralement l'office de lettres et de visites, en chinois xinfang shi), qui reçoit les plaintes et les requêtes des travailleurs marginaux et pauvres⁷⁰ (Thireau et Hua Linshan, 2003). Par ailleurs, les lettres et les visites reçues par les départements supérieurs, concernant les conflits de travail, seront transférées au CAJ. Il doit également écrire des rapports tous les trois mois au Bureau local de la pétition.

*Document 3.7 Lettres et visites reçues par le CAJ du Syndicat P
(2003-2008)*

En fait, le CAJ est un centre de crise qui analyse, choisit, canalise les cas d'urgence et joue un rôle pour apprendre aux travailleurs les politiques et les lois. Il sert aussi à recueillir des informations sociales.

Les plaintes et les pétitions sont classées en fonction de l'expérience des cadres syndicaux (urgentes ou pas urgentes), de la couverture par la loi (juridiques ou pas juridiques).

« Urgent ou pas urgent » est le standard le plus important pour estimer comment les plaintes seront résolues et l'intervalle de temps. Les réclamations

⁷⁰ Telles que les travailleurs congédiés, les retraités, les travailleurs pauvres à cause de maladie.

collectives, les pétitions transférées par les directeurs supérieurs, et celles demandées à plusieurs reprises sont prioritaires à traiter. Le critère principal est que ces conflits pourraient saper la base de la légitimité et la stabilité sociale. Les plaintes « urgentes » seront prises au sérieux par les cadres syndicaux qui doivent rapporter les résultats au président du Syndicat P. Lorsque les cas sont considérés comme urgents, qu’importe s’ils sont légaux ou pas, les exigences seront satisfaites dans une certaine mesure.

Document 3.8 Standards de la classification des conflits sociaux et les résolutions

Modèle	Standard		Résolution
	Urgent	Loi/ Politique	
I	+	+	1. Intervention administrative 2. Arbitrage <i>a priori</i>
II	+	—	1. Appel à l’attention/ Suivre 2. Surveillance sous contrôle 3. Soulagement
III	—	+	1. Fourni des connaissances légales ou politiques ou de l’assistance 2. Transmission à l’autre département 3. Procédure légale
IV	—	—	Explication des lois ou des politiques

Que les requêtes soient conformes aux lois ou aux orientations politiques est une autre question qui devrait être pris en considération. Si les plaintes sont relatives à l'application des politiques ou ont lieu au sein des entreprises d'État, elles seront tout d'abord transférées aux départements concernés. Les travailleurs congédiés (*xiagang*)⁷¹, les retraités et les employés actifs en provenance des entreprises d'Etat

⁷¹ « Les *xiagang* (littéralement ‘ceux qui sont descendus de leur poste de travail’). Ce sont des employés qui n’occupent plus de fonction productive mais dont le contrat de travail continue d’être en vigueur. Ils sont censés

sont les principales pétitionnaires pour solliciter l'aide administrative du CAJ qui peut lui-même peut exhorter les entreprises à réfléchir sur les plaintes. L'arbitrage ou la justice devant le CAJ sera utilisé lorsque le pouvoir administratif n'est pas disponible pour régler les conflits qui pourraient être également couverts par la législation du travail.

La solution qui sera mise en œuvre pour résoudre les plaintes dépend de son accessibilité et de sa rapidité à les régler.

Le sens moral de la rhétorique socialiste nous indique que la prise en charge des travailleurs des entreprises publiques relève de la responsabilité de l'Etat.

Par exemple, une salariée a visité le CAJ, en sanglots car sa famille est tombée dans la misère à cause du cancer de son fils. Après avoir écouté son histoire tragique, Mme Wang a téléphoné au président du syndicat P. Avec sa permission, elle a versé à la malheureuse 500 *yuans* immédiatement.

Les plaintes urgentes représentent seulement une petite proportion. La plupart des cas pourraient être traités par Mme Wang, qui possède une très bonne connaissance des lois et des politiques et est capable de transférer immédiatement les requêtes aux départements concernés.

Document 3.9 Le nombre des pétitions traitées a priori et les cas d'arbitrage représentés par le CAJ

	Lettres et visites reçues par le CAJ	Les pétitions urgentes, ou à plusieurs reprises ou différends collectifs	Les cas d'arbitrage représentés par le CAJ
2003	251	11	Par défaut
2004	329	8	Par défaut
2005	586	14	7
2006	443	35	3
2007	282	42	3
2008	316	42	12

Même si aux yeux de Mme Wang, il existe une frontière floue entre l'aide

demeurer dépendants de l'entreprise pour tout ce qui a trait aux prestations sociales, et doivent recevoir chaque mois une allocation vitale de base (*jiben shenghuo fei*) destinée à couvrir leurs besoins essentiels ». (J.- L. Rocca, 2000)

juridique et le traitement des requêtes, le CAJ s'engage effectivement dans deux fonctions différentes. La première demande au CAJ de fournir aux travailleurs des connaissances juridiques et de les guider sur comment protéger leurs droits avec l'outil légal ; alors que la deuxième est utilisée fréquemment, et requiert du CAJ de mobiliser ses ressources administratives afin de résoudre les conflits sociaux.

Mais les deux fonctions partagent le même but principal, qui est de « prévenir les conflits sociaux afin d'éviter qu'ils se transforment en menaces pour l'ordre social » dans un temps très court (Thireau & Hua Linshan, 2003).

3.3.2.2.2 *La résolution des conflits collectifs*

Que les syndicats officiels donnent la *priorité* aux conflits collectifs est un principe important pour assurer la stabilité sociale.

Les entreprises manufacturières, de moyenne ou petite taille, sont les lieux de travail les plus vulnérables et les plus délicats pour déclencher des conflits du travail. Les employeurs imposent des bas salaires, les heures supplémentaires et le travail forcé, les paiements en retard, les mauvaises conditions de travail et les accidents du travail.

Les syndicats officiels ont consacré des efforts considérables pour établir des bases de données informatiques réalisées à partir d'informations collectées, par exemple, par les présidents de syndicats d'entreprises et les cadres syndicaux qui sont chargés de surveiller les instabilités sociales. Les adhérents individuels servent de « points d'appui » fournissant des informations émergentes.

En 2008, la crise économique a balayé l'économie mondiale et chinoise. A Putuo, les entreprises exportatrices se sont déclarées en faillite les unes après les autres. Avec les salaires et les primes non payés, les travailleurs ont commencé à protester dans les entreprises, avant que le gouvernement de l'arrondissement ou municipal puisse intervenir. Les mesures pour prévenir les conflits collectifs ont initialement été créées dans un parc industriel, puis cette expérience s'est implantée dans les autres zones.

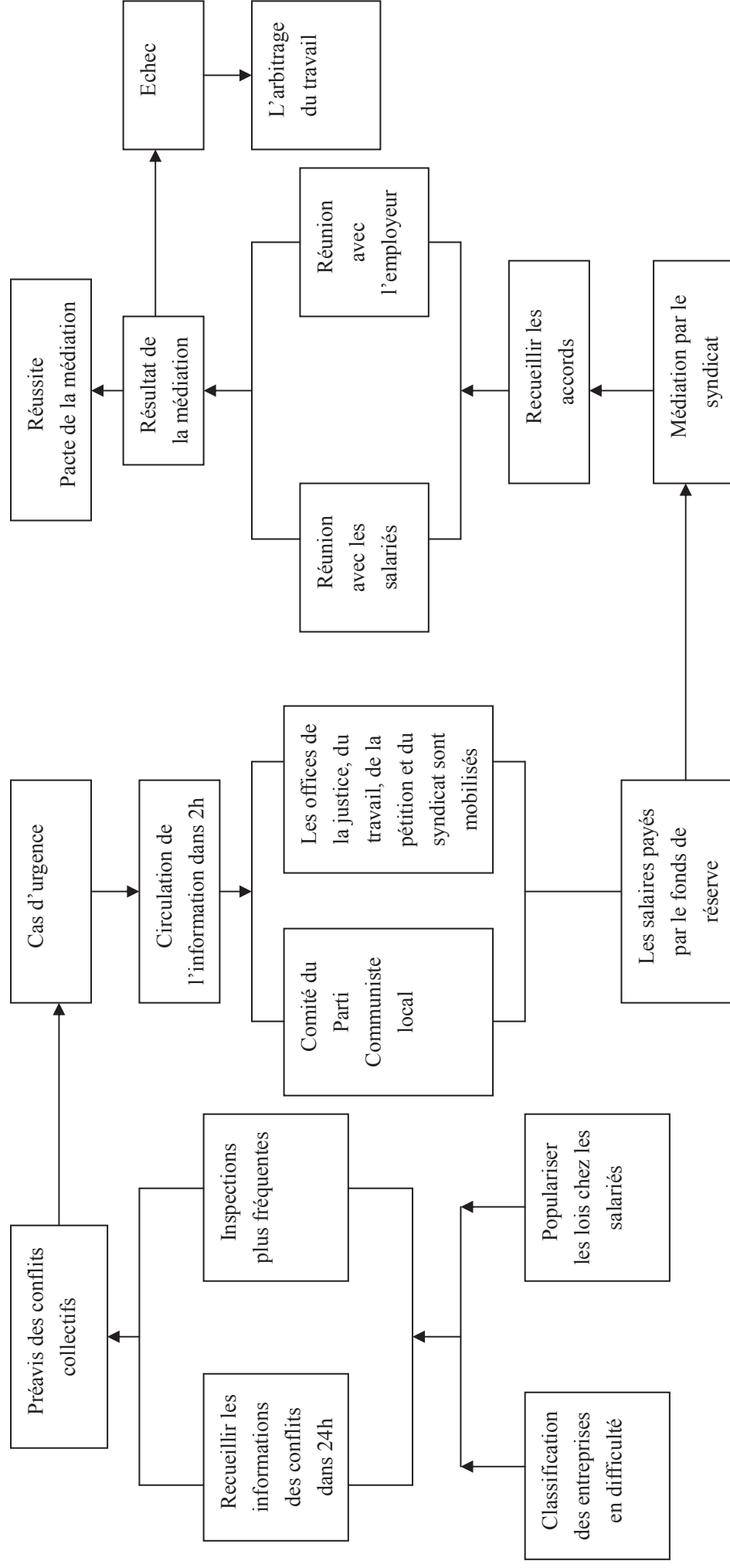
Il y a plusieurs moyens de freiner efficacement la prolifération des conflits collectifs. 1) La collecte et la classification des informations. 2) La mobilisation du pouvoir administratif. 3) Les indemnités gouvernementales payées par anticipation.

Les syndicats officiels classifient, tout d'abord, les conflits du travail, selon l'ordre de priorité. Deuxièmement, ils mobilisent des ressources administratives pour résoudre les conflits du travail les plus urgents. Les syndicats des cadres ont la discrétion de répondre aux demandes des salariés, même si leurs pétitions ne sont pas en accord avec les dispositions pertinentes de la loi.

Pour les conflits du travail qui ne constituent pas une menace pour la stabilité sociale, on encourage les salariés à recourir aux voies légales. Les différends collectifs sont les conflits du travail les plus préoccupants pour les syndicats officiels.

D'une part, les syndicats officiels essayent d'établir des liens plus étroits avec les entreprises et les travailleurs pour être informé en temps réel des conditions des relations du travail au sein des entreprises ; d'autre part les organisations administratives de base sont appuyées pour recueillir des informations, rendre compte des conflits qui surviennent. Cette démarche n'a pas changé le mécanisme de la mobilisation sociale de l'Etat au cours du totalitarisme. Par rapport au passé, l'État a perdu le contrôle de la société, et les syndicats ne sont plus aussi importants qu'à cette époque. En outre, étant donné leur seul rôle de médiateur au sein de conflits, les syndicats officiels ne sont responsables que du transfert aux départements pertinents, et ils n'ont pas de capacité de résoudre ces problèmes eux-mêmes. Lorsque les départements ne veulent pas être coopératifs, l'intervention syndicale est fragilisée.

Document 3.10 le schéma de préavis des conflits collectifs



3.3.2.3 Pratiques syndicales pour bien entrer dans l'entreprise

Même si avec le développement économique, il est devenu plus difficile pour le gouvernement de contrôler les relations de travail, la loi sur le travail de 1994 offre aux syndicats officiels la possibilité de changer leur image et leur fonction. Elle leur donne l'opportunité de s'implanter dans les entreprises de nouveau type par la mise en place des syndicats, la mise en œuvre de congrès des représentants des travailleurs et de la négociation collective (Taylor et al, 2003, p.204).

Après sa phase expérimentale de 1994 à 1996, la conclusion de contrats collectifs et la création de syndicats dans le secteur privé et à capital étranger est devenu de fait une activité gouvernementale⁷². Beaucoup de quotas ont été ajoutés progressivement à ce système coercitif pour assurer le respect de la subordination des syndicats inférieurs. Les quotas sont augmentés chaque année pour pousser l'application de programmes syndicaux plus globaux (Taylor, le projet de loi, Chang Kai, Li Qi, 2003, p.190-191).

Les entreprises publiques, conformément à l'ordre administratif, coopèrent avec les syndicats supérieurs pour respecter la mise en place des institutions participative de travailleurs.

Au cours de ces dernières années, les syndicats officiels ont attaché de l'importance aux entreprises privées et y implantent des institutions participatives. Les entreprises privées sont divisées en trois catégories selon le chiffre d'affaires annuel.

⁷² La FNSC, le 22 octobre, 1994 a publié une circulaire conjointe, requérant les organisations inférieures du Département de l'organisation du Comité central (DOCC), de la Commission de l'économie et le commerce de l'Etat (CECE), du Ministère du commerce extérieur et de la coopération économique (MCECE), du Ministère du travail (MT) et de l'Administration d'État de l'industrie et du commerce (AEIC) à coordonner étroitement pour assurer l'établissement de syndicats dans les entreprises à capitaux étrangers. (La FNSC, 1994, circulaire n ° 20)

La FNSC, le 12 septembre, 1995 a publié une circulaire conjointe, requérant les organisations inférieures du Département du front uni du Comité central (DFUCC), du MT et de l'AEIC à coordonner étroitement pour assurer l'établissement de syndicats dans les entreprises privées. (La FNSC, 1995, circulaire n ° 15)

Le ministère du Travail, le 17 mai 1996 a publié une circulaire conjointe, requérant les organisations inférieures du MT, de la FNSC, du CECE, et de la Confédération chinoise des entreprises (CCE) de coordonner étroitement afin d'assurer la mise en œuvre de la négociation collective et les contrats collectifs. (Le Ministère du travail, 1996, circulaire n ° 174)

La première catégorie, ce sont des entreprises avec un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions de *yuans* par an. Elles représentent plus de 80 % des entreprises non publiques de l'arrondissement de Putuo. La plupart d'entre elles sont des micro ou petites entreprises familiales à forte densité de main-d'œuvre. Ces entreprises fonctionnent grâce à une accumulation primitive de capital, avec un faible niveau de technologie et des conditions instables de production. Les travailleurs migrants y sont la force principale. Les employeurs résistent aux contrats collectifs et la création de syndicats, car ils s'inquiètent des restrictions apportées par les institutions, quoique les syndicats et les contrats collectifs soient une simple formalité de persuasion. Le pouvoir coercitif est principalement du fait du syndicat local.

« A la fin de l'année, nous demandons la coordination du Bureau de taxation (BT) et du Bureau de l'industrie et du commerce (BIC), tirant profit de la visite de l'inspection annuelle⁷³, pour obliger les entreprises récalcitrantes à signer le contrat collectif »⁷⁴.

Le processus de négociation est simplifié ou omis lorsque les employeurs consentent à signer le contrat qui est formulé par le syndicat local et dont les termes ne sont guère plus élevés que les normes minima⁷⁵.

La deuxième catégorie, ce sont des entreprises avec un chiffre d'affaires entre 10 millions et 50 millions de *yuans* par an. Elles représentent 15% du total d'entreprises non publiques. La plupart d'entre elles sont des entreprises moyennes disposant de capitaux suffisants et faisant appel à une technologie sophistiquée et de nombreux ouvriers qualifiés et stables. Les employeurs accepteraient de se conformer aux textes juridiques mais ils partagent des positions communes avec les patrons des petites entreprises sur les institutions participatives au sein des entreprises. Certains employeurs éclairés vont coopérer avec les syndicats officiels et améliorer leurs relations avec les départements administratifs. Les clauses dans les contrats collectifs font l'objet d'une demande d'avis auprès du syndicat local et sont rédigées sans

⁷³ Livrer les documents annuels de l'inspecteur de l'entreprise à des organismes gouvernementaux.

⁷⁴ Entretien avec le cadre syndical du parc industriel X CZ, le 5 septembre 2008.

⁷⁵ Par exemple, le salaire minimum à Shanghai en 2008 est 960 *yuans* par mois. Cependant, le salaire mensuel formulé dans le contrat collectif sera entre 980 et 1000 *yuans*.

véritable négociation entre les employeurs et les travailleurs. L'établissement d'institutions comme le syndicat d'entreprise et le contrat collectif est plutôt un compromis extérieur qu'une négociation interne. En retour, les employeurs coopératifs seront récompensés en tant que « employeurs excellents » ou « modèle de l'employeur dans le cœur des employés ».

La troisième catégorie, ce sont des grandes entreprises à forte densité de capitaux et de technologie avec un chiffre d'affaires supérieur ou égal à 50 millions de *yuans* par an. Elles représentent 5% du total des entreprises privées. Elles sont gérées dans le respect du management moderne d'entreprise (*xiandai qiye guanli zhidu*) avec une grande quantité de salariés compétitifs. Les investisseurs des pays industrialisés souhaitent apparaître respectueux de la loi chinoise.

*« On insiste sur la défense des droits conformément à la loi dans notre entreprise. Les droits des travailleurs sont protégés dans le cadre juridique, mais nous ne pourrions pas obtenir d'avantages supplémentaires dépassant les dispositions législatives »*⁷⁶.

Dans ces entreprises, les clauses du contrat individuel sont clarifiées, ce qui peut représenter un intérêt pour les employés qui ont plus de choix sur le marché du travail quand ils ne sont pas satisfaits de la situation dans leur entreprise. Le seul intérêt que les employés pourraient avoir dans une convention collective serait la prise en charge du déjeuner et l'allocation vacance.

En réalité, les syndicats officiels ne veulent ni contester extérieurement l'autoritarisme de la gestion d'entreprise ni mobiliser les salariés pour protester contre leurs conditions de travail. Ils désirent seulement établir une relation collaborative avec les employeurs et les persuader de distribuer une partie de bénéfices afin de sauvegarder la stabilité sociale. Même lorsque des salariés veulent s'opposer à des employeurs et créer un syndicat indépendant, le syndicat local va tout de suite freiner leur enthousiasme et leur apprendre agir selon la logique du gouvernement.

Dans de telles circonstances, plutôt qu'une négociation rivale interne entre les

⁷⁶ Entretien avec le président du syndicat de Siemens, le 20 octobre 2007.

employés et l'employeur, la «construction d'institutions juridiques et démocratiques » dans les entreprises répond aux exigences gouvernementales pour éviter les conflits sociaux et retrouver le contrôle sur les relations professionnelles (Warner et Sek Hong Ng, 1999).

3.3.3 Distribution des intérêts

Auparavant, les syndicats encourageaient la productivité dans l'entreprise car, au sens marxiste-léniniste, les travailleurs en étaient les maîtres. Pour cela, le syndicat devait éduquer la classe ouvrière afin qu'elle prenne conscience du besoin de produire toujours plus par patriotisme, par volonté de promouvoir le système socialiste chinois. Mais leur rôle a changé avec la reconstruction économique des années 1990. L'Etat chinois leur demande de fournir des emplois, de la formation professionnelle, de créer un système d'assurance maladie complémentaire et de financer les ouvriers pauvres ou marginaux.

3.3.3.1 Aides aux travailleurs pauvres

La contractualisation et la reconstruction des entreprises d'Etat ont débuté depuis les années 1980 et se sont accélérées en 1992. Les travailleurs au chômage⁷⁷ sont apparus en grand nombre, ce qui a provoqué une certaine pression sur la gouvernance locale.

À cette époque, les gouvernements locaux ont commencé à soutenir des actions sociales et des services communautaires pour fournir des soins et des services aux nécessiteux. Les syndicats à tous les niveaux, depuis 1992, organisent également le programme « réchauffer le cœur » pendant la fête du printemps, chaque année, afin d'offrir une aide aux familles pauvres.

Le 25 décembre 1996, la FTTC a également promulgué un règlement pour

⁷⁷ Il y a une invention d'une autre catégorie de sans-travail en Chine, *xiagang*, afin de faciliter leur contrôle et de veiller à l'efficacité des aides octroyées. (Rocca, 2000)

créer un système de fichiers recensant les employées aux conditions de vie difficile (*jianli shenghuo kunnan zhigong dang'an zhidu zanxing banfa*). Elle a requis les syndicats à tous les niveaux pour institutionnaliser le principe de l'aide aux travailleurs pauvres. Désormais, l'aide syndical aux travailleurs devient une tâche importante des syndicats.

Les syndicats financent, conformément aux politiques nationales, les subventions aux travailleurs retournant à la ville de Xinjiang ou l'aide au retour pour les étrangers. Par ailleurs, les syndicats ont étendu la liste des programmes d'aide à : l'aide médicale, l'aide scolaire, l'aide temporaire et l'aide au jumelage. Ils ont en charge un grand nombre de travailleurs mais avec l'amélioration du système de contribution du Ministère des Affaires civiles, une partie de l'aide syndicale est transférée progressivement au département des affaires civiles.

Document 3.11 La distribution de l'aide syndicale

Année	Personnes financées	Montant (mille yuans)
1994	6 440	774 600
1995	9 501	1 399 000
1996	6 167	2 872 600
1997	10 392	2 030 000
1998	Par défaut	Par défaut
1999	Par défaut	Par défaut
2000	13 539	3 036 000
2001	10 411	2 213 000
2002	12 545	2 113 000
2003	15 136	3 021 000
2004	Par défaut	Par défaut

Les fonds d'aide syndicale aux pauvres viennent d'une part du fonds annuel du syndicat P, d'autre part de la subvention distribuée par la FTTC. La liste finale des bénéficiaires, qui sont financés à hauteur de 500 à 1 000 *yuans*, est décidée par les syndicats des entreprises d'État, c'est-à-dire, les travailleurs migrants sont exclus de cet aide.

« Après la modernisation des entreprises d'État, les travailleurs au chômage ou congédiés dans notre arrondissement étaient relativement nombreux. Parallèlement, il y a dans les entreprises (d'État), beaucoup de travailleurs pauvres. Par conséquent, nous devons distribuer une énorme somme pour l'allocation aux pauvres (bangkun jin). Les employés en difficulté, malades ou pauvres, sont enregistrés par les syndicats d'entreprise. Ce sont ces derniers qui fournissent la liste des bénéficiaires lorsque le versement de l'allocation est annoncé »⁷⁸.

Dirigé par le bureau local des affaires civiles, le programme d'aide aux pauvres est suivi par toutes les composantes du gouvernement local. Il vise à fournir des aides d'urgence et temporaires aux travailleurs en difficulté en dehors du système des affaires civiles, qui est loin d'être suffisant pour offrir une protection universelle. Un besoin de redistribution fournie par les autres départements du gouvernement est nécessaire. Les syndicats officiels, tenant ici un rôle déterminant, distribuent les allocations ou, gratuitement, des produits de première nécessité aux employés, qui sont encore en relation avec leurs entreprises.

3.3.3.2 Services syndicaux de réemploi

Champ expérimental de la réforme économique, Shanghai a été la première région à mettre en œuvre la nouvelle politique de modernisation des entreprises

⁷⁸ Entretien avec M. Yang du syndicat P, le 20 août 2008.

publiques. Dans cette ville, en 1994, les travailleurs des entreprises publiques représentaient 67,3% de la main-d'œuvre. Shanghai a connu une véritable catastrophe de l'emploi pendant cette période (Rocca, 2000). Les entreprises publiques ont dûes elles-mêmes créer des centres de service au réemploi (*zaijiuye fuwu zhongxin*) pour les employés congédiés. En même temps, le programme de réemploi a été mis en œuvre par le bureau local du travail avec la participation active des autres départements gouvernementaux (les syndicats officiels, les fédérations des femmes) liés aux groupes sociaux.

L'agence de réemploi du syndicat P a été ouverte le 30 juillet 1992, et le centre de la formation le 16 août 1996. Comme la plupart des travailleurs congédiés étaient mis en tutelle (*tuoguan*) les trois premières années après avoir leur poste, les syndicats officiels n'avaient pas un rôle important pour le reclassement les travailleurs des entreprises publiques en surnombre. Durant cette période, le syndicat P a créé des entreprises de services pour l'emploi comme, par exemple, une entreprise de livraison de produits alimentaires.

En septembre 1997, l'annonce d'une politique radicale de modernisation des entreprises publiques lors du 15^{ème} Congrès du Parti a débouché sur une accélération spectaculaire des licenciements. Par la suite, le chômage massif a atteint un sommet. En 1998, le gouvernement de Shanghai a alors introduit une politique de formation gratuite pour les chômeurs urbains, dont les fonds proviennent du bureau du travail. Le centre de la formation a développé et adapté ses services de formation en direction des chômeurs et des secteurs rencontrant des difficultés de recrutement comme la comptabilité ou la saisie informatique. En 2008, le nombre de stagiaires a atteint 10 242, comprenant un tiers de travailleurs au chômage⁷⁹.

Lorsque les salariés congédiés sortent des centres de service au réemploi et obtiennent un travail, trouver un emploi devient plus ardu, surtout pour les jeunes diplômés et les travailleurs migrants qui ne peuvent compter que sur eux-mêmes. La foire à l'emploi, organisée par le syndicat P pour l'entrée dans le monde du travail,

⁷⁹ Entretien avec le responsable du centre de la formation du syndicat P, en 20 décembre 2008.

rassemble chaque mercredi, et parfois les week-ends, des entreprises qui sont souvent à la recherche de main-d'œuvre qualifiée. En 2008, 11 000 postes y ont été offerts et 3 500 personnes ont réussi à trouver un emploi⁸⁰.

3.3.3.3 L'assurance mutuelle

Le mouvement de généralisation de la contractualisation fut lancé avec la promulgation de la loi sur le travail de 1994. Toutes les provinces devaient y parvenir en 1996. Cependant dès la fin de 1995, les objectifs n'étaient pas tenus. Certaines conditions, telles l'absence de sécurité sociale universelle ou encore celle d'un marché du logement, freine fortement le mouvement. (Millo, 1998, p.61) L'entreprise d'Etat n'offre plus la sécurité sociale gratuite. Un nouveau système d'assurance sociale, associant assurance chômage, assurance maladie et retraite, a été mis en place par l'Etat, mais par rapport à l'ancien système, le principe de remboursement contribue à une chute très nette du niveau de vie.

Afin de compenser les défauts du nouveau système, la FTTC et ses sections officielles à tous les niveaux ont été mises à contribution pour organiser une aide mutuelle et une protection sociale complémentaire pour les salariés urbains, en particulier, ceux qui ne pouvaient pas supporter leurs frais médicaux.

Les assurances mutuelles syndicales datent de 1996, année durant laquelle la FTTC a promulgué un règlement temporaire d'assurance mutuelle pour les employés (La FTTC, 1996, circulaire n ° 20), requérant la création d'assurances mutuelles par les syndicats à tous les niveaux afin de fournir aux travailleurs une protection en dehors du système d'assurance médicale légale.

A l'exception de l'assurance municipale d'hospitalisation et l'assurance pour maladies graves développées par le syndicat municipal, le syndicat P a créé lui aussi une assurance locale d'hospitalisation et une assurance locale pour maladies graves,

⁸⁰ Rapport interne : *Les points principaux des travaux de l'office de la protection du syndicat P en 2008.*

augmentant ainsi la couverture des employés, leur permettant de bénéficier de soins à bas coût. Depuis leur démarrage, ces assurances ont ciblées non seulement les employés des entreprises publiques, et ont aussi été étendues aux salariés du secteur privé, aux citoyens non intégrés dans le système d'assurance et aux résidents des zones rurales.

De 2001 à 2006, 14 959 722 et 57 263 162 *yuans* de compensations mutuelles ont été payés par le syndicat P.

3.3.3.4 La protection sociale complémentaire

Après 1978, les populations chinoises ont connu une période de marchandisation rapide et de désétatisation.

La remise en cause de l'ancien système de protection sociale et l'augmentation des charges de santé et d'éducation ont fait tomber les salariés urbains dans les bas-fonds de la société. Ils ont été frappés par le chômage, la maladie et la pauvreté. Le nouveau système d'assurance sociale n'est pas capable d'offrir une protection suffisante. La situation est encore plus misérable pour les chômeurs qui ne sont pas à même de retrouver un emploi stable (Rocca, 2000). Les institutions gouvernementales comme les syndicats, la Fédération des femmes, les comités de résidents jouent un rôle considérable, et ont transformé les problèmes sociaux en crise chronique, par la mise en place du système du déplacement, de la formation et de l'assurance mutuelle.

Le tournant dans la politique économique a construit une polarisation de la société dans laquelle la plupart de la population ne profite pas du développement économique et de l'augmentation de la richesse et s'enfonce dans la pauvreté.

Les systèmes d'aides fournis par le syndicat P ne semblent être qu'une simple protection supplémentaire et sont loin de satisfaire la demande sociale. Ils empêchent les employés urbains de tomber dans la pauvreté absolue, mais les mauvaises conditions de vie et les difficultés ne peuvent pas être résolues par ce type d'assistance.

Conclusion

Sun Liping a fourni un commentaire étonnant sur le concept de crise du gouvernement chinois. À son avis, depuis les années 1990, en raison de la surestimation des risques de déstabilisation et de crise politique, nous nous sommes habitué à penser que « la stabilité devait l'emporter sur tout le reste » (Xiao Shu, 2007). Pour la stabilité, la réforme sociale n'a pas réalisé de progrès significatif. Dans le traitement des diverses contradictions sociales, le gouvernement ne souhaite pas établir un mécanisme social ouvert. La participation démocratique et les canaux d'expressions sont de plus en plus rigidifiés.

Dans les années récentes, bien que les conflits du travail aient connu une forte augmentation, la société chinoise est restée stable. Par rapport aux pays occidentaux, il n'existe pas de mouvements sociaux bien organisés, exerçant une réelle influence. En raison de l'absence du droit à la liberté d'association et à la répression d'Etat, nous n'avons observé que des protestations individuelles, inorganisées et dispersées. Même s'il y a des protestations à grande échelle, ce sont des événements indépendants, qui n'arrivent pas à former une pression nationale. Par ailleurs, la force coercitive de l'Etat assure la stabilité sociale, qui est caractérisée comme « la stabilité rigide » (Yu Jianrong, 2009). Derrière la répression d'Etat, les syndicats officiels assistent le gouvernement pour surveiller les relations professionnelles.

L'ouvrage de Lewis A. Coser a été indispensable à la bonne conduite de notre recherche sur la discussion du rôle syndical. Il introduit le « mécanisme de soupapes de sûreté » dans l'étude des conflits sociaux, et donc différencie le conflit réaliste et non réaliste.

Selon l'analyse de Coser, les conflits réalistes sont « les conflits qui naissent à la suite d'une frustration de revendications définies ainsi que d'estimations des gains des participants et qui sont dirigés sur l'objet présumé de la frustration. », et les conflits non réalistes « sont occasionnés par le besoin de libérer une tension » (Coser, 1982 :33)

« Dans les groupes qui ont une structure peu rigide et dans les sociétés ouvertes, le conflit, qui a pour objectif de résoudre la tension entre les antagonistes, a des fonctions stabilisantes sur les relations. En permettant l'expression immédiate et directe des revendications rivales, de tels systèmes sociaux peuvent améliorer leurs structures en éliminant les sources de mécontentement [...]. Grâce à leur tolérance et à l'institutionnalisation du conflit, ces systèmes bénéficient d'un important mécanisme de stabilisation. ». Cependant, « Les systèmes rigides ne disposent pas d'un tel mécanisme permettant de réajuster les normes [...] » (Coser, 1982, p.85-87).

La Chine fait également face à la situation que Coser appelle le système rigide. Le gouvernement ne permet pas aux rapports entre l'Etat et la société de se modifier. Le mécanisme de soupape de sûreté, défini Coser, dans le système rigide, joue un rôle significatif. En fait, il est le dernier choix, comme le moyen de remplacement, pour transférer et atténuer les conflits sociaux. « Les soupapes de sûreté augmentent avec la rigidité de la structure sociale » (Coser, 1982 :30).

La relation entre syndicat et Etat se positionne dans la poursuite de la structure organisationnelle du totalitarisme érigé sous le régime de Mao Zedong. Sous le contrôle d'Etat, le pouvoir syndical est affaibli. Surtout après les années 1990, puisque les racines de mécontentement des salariés (comme le système de redistribution des richesses, l'inégalité des relations de travail) ne pouvaient pas être éliminées, la satisfaction envers les syndicats, procurée par les aides ou les services, n'est que partielle et momentanée.

La réforme de l'ancien système de protection sociale a provoqué une catastrophe dans la vie quotidienne des employés, avec une chute dramatique du niveau de vie. Les aides aux pauvres, les services de réemploi et les assurances mutuelles, sont là des protections insuffisantes. Les salariés n'ont pas seulement besoin d'assistance complémentaire, mais d'une amélioration importante du système de protection sociale, couvrant les frais médicaux, de la vie quotidienne et scolaire. En outre, les travailleurs migrants n'ont pas encore été pleinement intégrés dans les aides syndicales. Les syndicats officiels sont dans l'incapacité de décider la direction de la

réforme de la protection sociale car, en tant que soupape de sûreté, leur fonction est de contribuer à maintenir la stabilité sociale avec des effets approximatifs sur les conflits non réalistes (Coser, 1982, p.87).

Chapitre 4- Implantation des sections syndicales au sein des entreprises non publiques

Introduction

Trente ans de réforme économique ont sapé radicalement la légitimité de la FTTC. En réalité, cette dernière a traversé deux crises concomitantes lors de la réforme économique. D'une part, avec les fermetures des entreprises publiques, le nombre de travailleurs et d'adhérents syndicaux a été réduit de façon spectaculaire. En septembre 1997, l'annonce d'une modernisation radicale des entreprises publiques lors du 15^{ème} Congrès du parti a débouché sur une accélération des licenciements. Rocca (2000) estime qu'en février 1998, le nombre de chômeurs et de *xiagang* aurait atteint 37 millions de personnes (35% de l'ensemble des employés et ouvriers).

D'autre part, avec la croissance vigoureuse du secteur privé, le nombre de salariés des entreprises privées et des entreprises à capitaux étrangers a augmenté, réduisant la proportion représentée par les entreprises publiques. Le faible taux de syndicalisation au sein des entreprises non publiques rend impossible, à l'heure actuelle, la résolution des différends par les syndicats locaux. L'expansion de ce secteur pose un problème radical : comment la FTTC pourrait-elle atteindre ces nouveaux salariés ?

La FTTC a été incapable de créer de nouveaux syndicats, en raison de la forte rotation des travailleurs, le manque de personnel dans les syndicats pour démarrer de tels processus, et la réticence de certains employeurs à permettre la création de sections syndicales (Zhang Yunqiu, 2000).

On constate que les premières tentatives de création des sections syndicales par les syndicats locaux ont été vouées à l'échec. La FTTC tenta une percée en 2006 sur deux plans: un renforcement de la législation sur le travail (Voir le chapitre 2) et une percée du syndicalisme à la base, un exemple extraordinaire chez Wal-Mart.

4.1 Le mouvement du syndicalisme et les catégories de la construction syndicale au sein des entreprises non publiques

4.1.1 La réactivation de la création des sections syndicales au sein des entreprises non publiques

Avant les années 1990, les organisations syndicales se limitaient aux entreprises publiques dans lesquelles elles étaient obligatoires.

Après la réforme de l'économie de marché, les travailleurs ont rapidement chuté en bas de l'échelle sociale. Ils constituent les groupes dont les intérêts se sont le plus gravement détériorés pendant les premières décennies de la réforme. Avec l'amélioration de la loi du travail, leurs droits fondamentaux (heures de travail, rémunération, assurances sociales) sont mieux protégés, mais leur action est toujours limitée à des droits garantis par la loi. Dans ce contexte, il est toujours difficile d'étendre les demandes pour des intérêts collectifs. Les travailleurs chinois manquent non seulement de mobilisation efficace et d'importation de connaissances, mais aussi de conscience de leurs droits et de capacité auto organisationnelle.

La loi sur les syndicats de 1992 étend son champ d'application aux sections syndicales des entreprises privées à capitaux mixtes, chinois ou étrangers. Les salariés pourront librement créer un syndicat⁸¹ qui toutefois devra obtenir l'agrément des structures hiérarchiques syndicales supérieures⁸².

Pour regagner le champ perdu, à la fin des années 1990 le mouvement de syndicalisation déclenché par l'Etat a mené une bataille pour la mise en place de sections syndicales au sein des entreprises non publiques. Cependant, la syndicalisation n'a été prise au sérieux que depuis 1999 quand, avec le déclin du contrôle national sur les conflits sociaux et l'expansion du secteur privé, le gouvernement de Pékin a perçu la crise qui touchait le pouvoir. Depuis ce moment, la FTTC s'est résolue à augmenter les adhérents dans les entreprises privées et aux

⁸¹ L'article 2 de la loi sur les syndicats de 2001.

⁸² L'article 9 de la loi sur les syndicats de 2001.

capitaux étrangers.

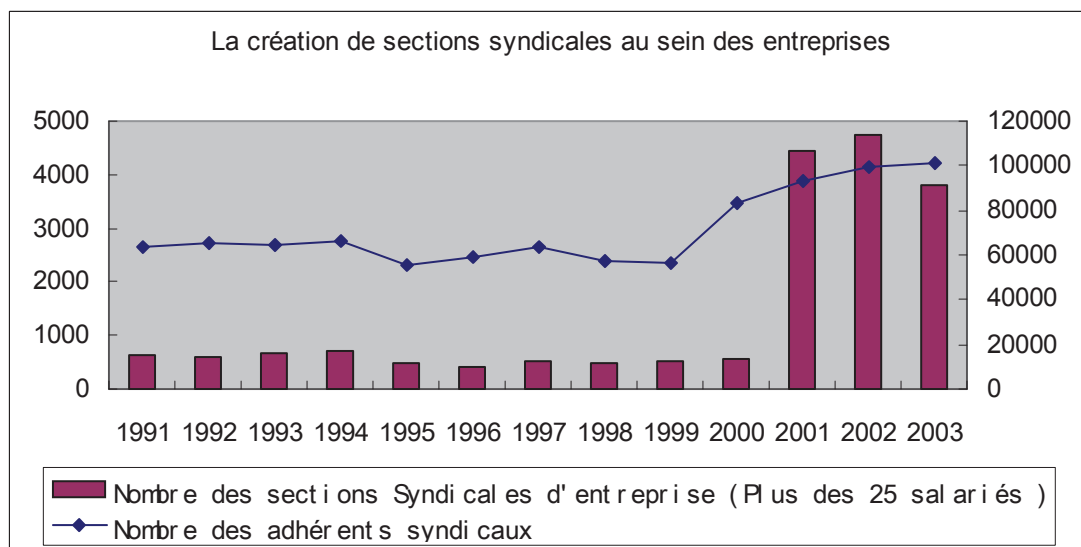
En mars 2006, le président chinois Hu Jintao aurait donné des instructions de maintenir la stabilité sociale dans un document d'orientation intitulé : « Analyser la situation des facteurs d'instabilité dans les entreprises à capitaux étrangers de la zone côtière de la Chine et contre-mesures proposées ». Suite à cette annonce, la FTTC aurait formulé que l'objectif de syndicalisation, à la fin de 2006, des entreprises à capital étranger était fixé à 60% de ces dernières et devait s'élever à 80% en 2007.

La FTTC semble s'être intéressée en premier lieu à Wal-Mart avec 60 établissements et 30 000 employés en Chine, qui s'opposait à toutes les initiatives de ses employés pour former un syndicat. La FTTC a organisé la mise en place des syndicats chez ce distributeur pendant l'été 2006. Le premier syndicat Wal-Mart a été créé le 29 juillet à Quanzhou, une grande ville de la province de Fujian en Chine et, à la fin de l'année, on apprenait que les autres établissements à l'enseigne Wal-Mart avaient leur syndicat. D'autres sections syndicales ont également vu le jour dans des firmes comme Carrefour, McDonald's, Motorola, Kentucky Fried Chicken, Samsung et Nestlé. Dans les mois qui ont suivi, il a aussi été annoncé que des comités du Parti communiste avaient également été constitués dans des établissements Wal-Mart, ce qui dénote le parallélisme du cheminement suivi par la FTTC et le Parti.

La FTTC a annoncé, dans son rapport du premier semestre de l'année 2008, qu'au total 313 maisons-mères d'entreprises multinationales établies en Chine étaient dotées de syndicats, et que celles-ci représentent 82% des entreprises figurant au classement Fortune 500 en Chine. Par ailleurs, ce taux est supérieur si l'on considère l'ensemble des entreprises à capital étranger établies en Chine⁸³.

Leur nombre de salariés syndiqués est passé de 123 millions en 2003 à 209 millions en 2008.

⁸³ « Les firmes aux 500 fortunes atteignent 82% de la syndicalisation », le Quotidien du Peuple, Le 12 octobre, 2008.



En ce qui concerne l'arrondissement de Putuo, le premier syndicat au sein d'une entreprise privée a été créé en février 1992. A cette période, les actions pour créer des sections syndicales n'avaient peu d'importance. Il y avait environ entre 400 et 600 sections syndicales, principalement au sein des entreprises publiques. (Voir le tableau)

Depuis 1999, le nombre des sections syndicales a connu une augmentation significative de 523 à 4 422 en 2001, soit une envolée de 8 fois en deux ans. En même temps, on voit le nombre d'adhérents syndicaux s'accroître de près de 40%, de 58 620 à 100 705.

En 2008, le syndicat P a déclaré que le pourcentage d'établissements dotés de sections syndicales atteindrait 90%. Il y a au total 2 802 comités syndicaux de base et 256 associations syndicales de base, qui couvrent 11 383 entreprises qui représentent 198 000 employés.

4.1.2 Les catégories de la construction syndicale au sein des entreprises non publiques

En dépit d'une quantité de recherches et de rapports sur les élections des syndicats au sein des entreprises, peu de travaux ont été réalisés pour analyser les pratiques générales d'établissement de syndicats avec la participation d'autres acteurs principaux. L'élection directe ou indirecte des syndicats dans les entreprises constitue

un des progrès impressionnants dans le processus de syndicalisation en Chine, mais cela ne signifie pas que des syndicats efficaces pourront ensuite émerger.

Dans la plupart des cas, les élections sont dans les mains du gouvernement local ou des entrepreneurs. Après plusieurs années, même la chercheuse optimiste sur cette question, Anita Chan, devait admettre que, les syndicats élus démocratiquement il y a six ans chez Reebok ont échoué. « Quelques années plus tard, aucun des deux syndicats chez KTS et Shunda fonctionne comme des syndicats. Aujourd'hui, ils sont sous le contrôle des gestionnaires avec, sans aucun doute, l'approbation des syndicats locaux, qui sont à leur tour sous le contrôle de leurs gouvernements locaux » (Anita Chan, 2007).

La condition des sections syndicales après la création est angoissante. Elle nous donne à retracer la source des forces originales pendant la création des sections syndicales et les relations entre l'Etat, les patronats et les salariés. On va poser les questions suivantes :

Comment l'Etat a pu intervenir dans la fondation de syndicats ? Pourquoi des entreprises comme Wal-Mart, à la réputation antisyndicale mondialement connue, ont pu accepter la création d'un syndicat dans leurs entreprises ? Et est-ce vraiment aux travailleurs de s'organiser par eux-mêmes pour réclamer leur droit légal ? Quel avantage peuvent-ils tirer du syndicalisme gouvernemental ?

Dans ce chapitre, notre objet est d'exposer une monographie sur l'établissement des syndicats au sein des entreprises du point de vue des acteurs du système de relations professionnelles. Ceci nous a permis d'identifier trois catégories de construction syndicale : l'émergence d'un véritable syndicat représentant et défendant les salariés ; les syndicats formés par le gouvernement ; les syndicats coopératifs de patrons.

Cette démarche devrait nous permettre d'examiner, dans différents contextes techniques, économiques et politiques, les rapports entre les trois acteurs concernés par les relations professionnelles et la possibilité.

Notre second objectif est d'analyser le concept de « droit à s'organiser »

invoqué par la FTTC et d'examiner la situation du système de relations professionnelles en Chine et son avenir dans le cadre des réformes récentes.

4.2 Le premier type: les syndicats formés par le gouvernement

4.2.1 L'établissement de Top-down

Anita Chan nous présente le processus de syndicalisation en Chine par l'exemple de Wal-Mart et montre comment les cadres syndicaux créent les sections au sein des entreprises (Anita Chan, 2006b).

Mes entretiens et mes observations ont porté sur les pratiques d'établissement de syndicats dans plusieurs régions (Shanghai, Zhejiang, Guangdong etc.) et les références des articles relevant de ce sujet (Feng Gang, 2006 ; Han Heng, 2005 ; Fu Lin, 2001),

Pendant longtemps, les responsables syndicaux locaux ont persisté à rechercher la coopération de la direction afin qu'une section syndicale puisse être introduite dans un mode top-down.

Tout d'abord, le syndicat local reçoit de l'organisation supérieure un quota de sections à créer, selon le nombre des entreprises relevant de sa compétence administrative et l'accomplissement de sa tâche au cours des dernières années. Certaines entreprises importantes doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Deuxièmement, le syndicat local doit demander l'approbation pour la mise en place d'une section syndicale. Pour obtenir l'approbation de l'employeur, les officiels syndicaux doivent rencontrer, persuader les employeurs et leur expliquer le rôle et les fonctions du syndicat. Peu importe l'humilité affichée des syndicalistes locaux, de nombreuses employeurs ne veulent toujours pas à fournir tout le potentiel à travers lequel les travailleurs pourraient être représentés.

Le syndicat se fixe des objectifs pour recruter de nouveaux membres et créer des sections de base. Les dirigeants syndicaux locaux se rendent alors dans les usines pour offrir des services économiques, en échange de l'établissement d'un syndicat an

sein de l'entreprise.

Le fonds syndical égal à 2% de la masse salariale est également l'autre raison pour laquelle les employeurs ne veulent pas accueillir des syndicats dans leurs entreprises. En effet, 40% va aller au syndicat supérieur et 60% sera utilisé par la section syndicale pour les activités salariales. En vu de dissiper les inquiétudes des employeurs, le syndicat local peut promettre de ne pas verser cet argent dans les années suivantes.

Une fois qu'un accord est trouvé entre l'employeur et le syndicat local, l'élection des délégués doit être organisée conformément à la loi sur le syndicat. Certaines entreprises importantes participent à l'organisation avec les officiels syndicaux, mais sans la participation et l'enthousiasme des employés, l'élection est contrôlée par l'employeur. Normalement, un cadre intermédiaire est désigné pour être en charge de la section syndicale. C'est en général quelqu'un d'éloquent, débrouillard et qui peut avoir des contacts avec le patron mais aussi soutenir les travailleurs de base. Les élections se tiennent officiellement, mais les employés ne sont informés que de l'annonce de l'établissement d'une section syndicale ou pire, aucune annonce ne sera faite du tout.

Comme un organisme subordonnant du gouvernement local, le syndicat officiel n'insistera pas ou ne mobilisera pas les salariés lorsque les entreprises ont refusé de coopérer. Sous la pression du gouvernement local, le syndicat officiel ne veut souvent pas effrayer les investisseurs (Anita Chan, 2006b).

4.2.2 Les 2 cas étudiés

Nous avons analysé le modèle général de l'établissement par le syndicat local. Dans cette partie, nous allons présenter les relations entre le syndicat local, le gouvernement local, les patrons et les employés à travers deux cas représentatifs. Un supermarché SD à Putuo ; une entreprise GL d'exportation automobile à Putuo.

4.2.2.1 Cas n°1 : Supermarché SD à capitaux hongkongais

SD est une entreprise privée de textile sous la juridiction du bourg de Changzhen. Située à proximité de la mairie de l'arrondissement P. Elle compte environ 136 personnes. Son chiffre d'affaires est de 31 millions de *yuans* (soit 3,1 millions d'euros) en 2008. Elle était incluse dans le plan de l'établissement des syndicats en 2007.

Après les premiers contacts avec le manager de SD, la demande d'établissement a été refusée. Les officiels syndicaux étaient même interdits d'entrée dans l'entreprise. Ils devaient rechercher d'autres solutions réalisables. Informés de la mobilisation du droit par les travailleurs chez Wal-Mart, les officiels ont imaginé un moyen de faire appliquer la volonté des salariés.

Ils ont utilisé la visite des députés de l'Assemblée populaire locale accompagnés par le maire de l'arrondissement P pour entrer dans l'entreprise. Les officiels syndicaux ont rassemblé plus de 25 salariés pour connaître les conditions de travail. A l'insu de la direction, les officiels leur ont appris le rôle des syndicats et les clauses importantes du droit de travail. Après avoir atteint le nombre légal d'adhérents, la direction syndicale a annoncé publiquement la mise en place de la section SD immédiatement et que l'élection syndicale aurait lieu dans les jours suivants

Bien que le syndicat local n'ait jamais participé à une organisation de la base, sa «tactique» de la mobilisation du droit l'a aidé à vaincre l'employeur.

4.2.2.2 Cas n°2 : L'échec chez GL

GL a été fondée en 2002. Branche importante d'une compagnie automobile locale, cette entreprise a pour mission de vendre des automobiles de sa société mère à l'étranger. Elle a réalisé un objectif de vente de 80 000 véhicules en 2008, et prévoit d'atteindre 150 000 en 2009 puis 250 000 en 2010.

Elle compte environ 160 personnes. Son chiffre d'affaires atteint de 240 M *yuans* (soit 24 M euros) en 2008. Cette entreprise peut être l'une des plus importantes sociétés à Putuo.

Au début de 2009, les responsables du syndicat P ont démarré une série de contacts avec les gestionnaires de la société de GL. Ils ont essayé d'établir une section syndicale, mais la direction de GL leur était hostile. Humiliés à plusieurs reprises, l'attitude des syndicalistes s'est durcit.

Ils ont demandé aux salariés d'envoyer à la direction des lettres anonymes demandant l'application de la loi.

Avec cette lettre, les responsables syndicaux se sont rendus au SD et ont déclaré que, conformément à la loi sur le syndicat, une section syndicale devait être fondée si les salariés démontrent la volonté.

Les menaces du syndicat étaient soit de publier cette affaire dans *Le Quotidien de travail* ou de déposer plainte pour violation de la loi. La direction est resté sur ses positions et a rétorqué que la loi relative à l'adhésion à un syndicat n'est pas obligatoire et que l'entreprise peut choisir de créer une section syndicale ou non. Si le syndicat local considère que GL avait violé la loi, il pouvait porter plainte.

Pour surmonter cette difficulté, le responsable du syndicat P l'a rapporté au comité du parti et a exigé la coordination de l'inspection de travail et des contrôleurs d'hygiène pour exercer une pression sur GL. Cette pratique est largement mise en application par tous les syndicats officiels quand ils rencontrent le même problème dans le processus de création d'une section syndicale. De nombreux employeurs ne pouvaient pas supporter les pressions gouvernementales et donnaient au syndicat local.

Après délibération, le Comité du parti faisait arrêter l'établissement d'une section syndicale chez GL, prétextant qu'il était en crise financière et grand payeur de taxe. L'établissement d'un syndicat dans une entreprise syndical inquiète les investisseurs les plus importants.

4.2.2 Les facteurs favorables et défavorables pour la mise en place d'une section syndicale

4.2.2.1 Les facteurs favorables

Ces deux cas illustrent le modèle d'établissement par le syndicat officiel sous deux angles différents.

La grande majorité des sections syndicales au sein des entreprises non publiques sont créées avec le consentement du patronat. Le fait d'aboutir à un compromis dépend de trois causes.

Il faut, tout d'abord, souligner le changement de la politique de l'Etat. L'arrivée de Hu Jintao, en 2002, a coïncidé avec une correction profonde des politiques vers « une société harmonieuse ». « Il convient à la fois d'agrandir le gâteau et de le répartir de manière plus équitable, disent les nouveaux dirigeants. Et le syndicat reçoit un rôle crucial à cet égard »⁸⁴.

L'annonce d'un réel revirement de la politique sociale s'est traduite dans un document de la FTTC de 2003 à l'occasion de la troisième session du présidium du 13^e congrès national de la FTTC, « s'organiser pour défendre ses droits légaux dans la pratique ». Ce texte formera en quelque sorte le fil conducteur des années suivantes. Concrètement, l'accent est mis sur une participation plus active au travail législatif au profit des ouvriers et du syndicat. Ce mouvement de syndicalisation est débuté en 2006 avec la mobilisation des salariés chez les chaînes de Wal-Mart.

Il faut, ensuite, souligner est l'amélioration des stratégies des syndicats officiels. Les cas ci-dessus ont deux avancées significatives pour le syndicalisme chinois. L'une est la mobilisation du droit de travail par le FTTC, certes, pas encore sophistiquée. L'autre est la mobilisation des employés. Elle nous montre que, malgré la nécessité d'obtenir le consentement des employeurs, la mobilisation de la base n'est pas impossible. Sa mise en œuvre n'est pas si courante.

Les cas de SD et GL sont deux exemples particuliers tirés de l'action syndicale quotidienne.

Afin de rassurer les employeurs sur le caractère inoffensif du syndicat, le

⁸⁴ « Le syndicat chinois, l'ACFTU », sous la rédaction de Chinaworks.be, http://www.mondiaal.be/files/mondiaal/attachments/Le_syndicat_chinois_Chinaworks.pdf.

syndicat local organise diverses activités (comme des réunions sportives) ce qui lui permet aussi de mobiliser des entreprises regroupées dans une rue, un bâtiment de bureaux, un parc industriel, un résidentiel communautaire, etc.. De cette façon, certains employeurs réduisent leur hostilité et les responsables syndicaux ont la possibilité de les connaître. Pour les patrons refusant de laisser se mettre en place une section syndicale dans leurs entreprises, le syndicat officiel mobilise les lois relatives et les ressources administratives (inspecteur de travail et contrôleur d'hygiène) pour faire pression sur ces derniers avec l'appui du Comité local du Parti.

En outre, certains signes montrent que la FTTC et certains syndicats locaux tentent de changer et de plus représenter les travailleurs. Des responsables syndicaux ont compris les principes de l'organisation syndicale et sont prêts à repousser les limites (Chan, 2006b). Certains syndicalistes, rencontrés au cours des entretiens, m'ont clairement dit qu'ils voulaient faire plus pour les travailleurs dans l'hypothèse selon laquelle les contraintes du gouvernement local seraient supprimées.

Troisièmement, il faut prendre en considération la nature et la force des syndicats, et par extension leur indépendance.

La FTTC et ses syndicats locaux, comme département gouvernemental, sont sous le poids de l'autorité de l'Etat. Leur tendance à l'indépendance a été canalisée par plusieurs crises syndicales successives. L'attitude troublante de l'Etat vis-à-vis les capitaux privés ou étrangers contribue également au manque de combativité des syndicats. La protection du droit de travailleurs ne peut pas être réalisée complètement par un mouvement de syndicalisation. Dès le début de leur création, les sections syndicales se sont trouvées sous le contrôle des employeurs avec le consentement et l'arrangement du syndicat local.

4.2.2.2 Les facteurs défavorables

Malgré la diversification des stratégies syndicales, la syndicalisation rencontre, non seulement, une forte résistance des employeurs, mais aussi du gouvernement local.

Bien que la syndicalisation soit une demande émise par le gouvernement central, qui exige la coopération de tous les départements, il n'est pas certain qu'elle puisse être mise en œuvre en raison de l'environnement économique et de l'importance des entreprises dans la région. Sous l'influence du lobby pro-capitaliste au sein du gouvernement local, même la création d'un syndicat « modéré » au sein des entreprises rencontre de grands obstacles, en particulier, pendant la période de ralentissement économique. Toutes les stratégies syndicales ne sont pas valides en vertu des objectifs gouvernementaux.

Fondée sur la décentralisation fiscale, la réforme du système administratif accapare l'action des gouvernements au niveau inférieur sur l'évaluation des performances économiques. Toutes les actions publiques cèdent la place au développement économique. Pendant la crise économique, la demande de syndicalisation a souvent été négligée dans les régions les moins développées ainsi que dans les entreprises importantes où même les syndicats gouvernementaux doivent contribuer à la croissance économique.

En 2009, les activités de syndicalisation ont été suspendues, remplacées par la compétition dans le travail, organisée par le syndicat officiel.

Au bilan, les sections syndicales sont dans les mains des employeurs après leur création. La majorité des syndicats au sein des entreprises ne fonctionne pas. Bien que le taux de syndicalisation déclaré atteigne 95%, un officiel chargé de la mise en place des sections syndicales m'a dit indiqué que parmi des milliers de sections syndicales à Putuo, il n'y a qu'environ 200 sections actives après la création, dont 30% à 40% coopèrent avec le syndicat officiel et remplissent des tâches attribuées. L'Etat totalitaire dispose toujours du pouvoir de mettre en place des institutions dans n'importe quel lieu où il le souhaite.

4.3 Deuxième type : Coopération entre les patrons et l'autorité locale

4.3.1 Les 2 cas étudiés

4.3.1.1 Cas 1 : *Entreprise ZC à capitaux chinois*

ZC est une entreprise privée située dans le Parc industriel de Xin Yang au bord du bourg de Tao Pu. Ses principales productions sont les pièces automobiles ainsi que des appareils électriques, qui sont vendus en Amérique du sud et en Asie Centrale. Son chiffre d'affaires est de 396 millions de *yuans* (soit 39 millions d'euros) en 2008.

A l'heure actuelle, ZC emploie au total 320 employés, parmi lesquels plus de 60% sont des travailleurs migrants non qualifiés (*mingong*).

Dès qu'a été exigé l'établissement d'une section syndicale, le patron de ZC a répondu immédiatement et l'élection syndicale s'est tenue sous le contrôle du syndicat local.

Mais après un an, le président et deux membres du comité « élus » avaient quitté l'entreprise. Mlle Shi, comptable de cette entreprise assistante du premier président du syndicat, a été nommée en remplacement de son prédécesseur.

Comme seul cadre du syndicat, Mlle Shi a plusieurs tâches à accomplir. Tout d'abord, elle doit préparer, chaque mois, la soirée anniversaire collective pour les travailleurs. Deuxièmement, elle est sensé rencontrer les travailleurs en difficulté ou à l'occasion du festival. Troisièmement, elle devrait participer à l'assemblée des représentants du personnel pour superviser les décisions prises par l'employeur au nom du syndicat. Quatrièmement, elle doit garder le contact avec le syndicat local et rédiger des rapports périodiques sur les expériences successives de ZC.

Il semble que l'employeur soit attentif au travail syndical. Il s'est félicité de l'arrivée de la section syndicale au sein de son entreprise. Il suit les instructions officielles pour faire avancer le travail syndical. Et il sort de ses fonds propres 10 000 *yuans*, chaque année pour améliorer les conditions de vie des salariés. La section syndicale obtient quant à elle, près de 30 000 *yuans*.

En raison de sa coopération active et de sa générosité envers ses travailleurs, cet employeur s'est vu décerner de nombreux prix officiels, tels que « Modèle du

syndicat à Putuo », « Entreprise digne de confiance » et « Employeur responsable » etc. par le syndicat local. En outre, il a été choisi comme membre de la Conférence consultative politique du Peuple chinois de Putuo.

4.3.1.2 Cas 2: Enquête dans une firme à capitaux anglais (Tesco-China)

Tesco est une entreprise britannique de commerce de détail, implantée mondialement, qui occupe la 51^{ème} place au classement du Top 500 des entreprises mondiales. Après avoir racheté 90% des actions de Legou (société originaire de Taiwan) à la fin de 2006, Tesco dispose de 58 grands supermarchés en Chine.

Tesco étant une entreprise internationale très connue, son siège à l'arrondissement P est devenu naturellement la focalisation de la syndicalisation. Avant l'achat par Tesco, Legou a mis en place une section syndicale en 2003. A l'époque de la gestion taïwanaise, le syndicat était incapable de jouer un rôle important. Le changement a eu lieu après l'achat par Tesco. Malgré les changements majeurs au niveau du capital et de la direction, cette dernière a exprimé sa volonté d'accepter l'instruction du syndicat local et de maintenir les membres du comité syndical précédent. La nouvelle élection syndicale était prévue l'année suivante.

En fait, l'avènement de Wal-Mart a donné une leçon à toutes les entreprises internationales pour saisir le marché chinois. Tesco, en Chine, évalue des dommages potentiels à son image sur le marché si le syndicat est abandonné. Compte-tenu qu'il n'existait aucune menace, Tesco a suivi l'initiative de promotion et de coopération avec le syndicat local.

La deuxième année, le responsable des ressources humaines au siège de Tesco, M. Ji a été élu président du syndicat. L'intégration de la gestion des ressources humaines et la mobilisation du syndicat a été déclenchée très vite. M. Ji a introduit un certain nombre de mesures visant à améliorer l'environnement interne et changer la gestion paternaliste des Taïwanais.

Il a lancé, en 2008, un système d'écoute salariale avec l'aide syndicale pour défendre les droits sociaux, ce qui a permis de réintégrer trois employés licenciés en

raison de la violation de la discipline au travail. En octobre 2009, Tesco a signé un accord de « partenariat social » avec la Fédération municipale des syndicats de Shanghai et a établi un forum des travailleurs pour renforcer la communication entre les travailleurs et la direction.

4.3.2 Syndicats d'entreprise « adorés » par les patrons

Avec la progression de la syndicalisation, l'attitude de certaines entreprises sur le syndicat s'est peu à peu transformée d'exclusive et passive à coopérative et positive. Les sections syndicales arrivent à atteindre l'objectif de la gouvernance sociale et deviennent un outil de gestion d'entreprise. Un tel phénomène apparaît également dans les pays industriels.

En France, il y existe des organisations faussement syndicales. Ils sont appelés « syndicats-maisons » ou « syndicats jaunes », s'opposent aux conflits de classe et sont conciliants avec le patronat. La Confédération française du travail (CFT) devenue la Confédération des syndicats libres (CSL) représente l'essentiel des forces en cause. En France, « elle représente un phénomène spécifique dans le système des relations professionnelles sans pour autant être négligeable » (Mouriaux, 1986: 52).

Toutefois, le lien entre les entreprises chinoises et le syndicat local est beaucoup plus complexe et mélange des différents objets politiques et économiques.

En théorie, la fonction au cœur de l'activité syndicale est de lutter pour de meilleures rémunérations et les salariés peuvent se coaliser pour chercher à établir avec leurs employeurs un rapport moins asymétrique, sinon favorable. Ce sont les raisons « pour laquelle la plupart des patrons ont cherché à empêcher l'implantation des syndicats dans leurs entreprises et ont longtemps refusé de négocier avec eux » (Andolfatto, 2000, p.5-6).

Le gouvernement de Pékin éprouve la même peur et le même dégoût que le patronat pour la perspective de la libre association et de la libre organisation des

salariés à l'intérieur des entreprises en Chine⁸⁵.

Selon John Dunlop, « L'idéologie d'un système de relations professionnelles vient en appui d'une relation proche de l'idéologie de la société industrielle particulière dont il est un sous-système » (Dunlop, 1991 (1958), p.54). Cela nous indique que les valeurs et les idéologies sont partagées par les deux différents systèmes.

Nous ne sommes pas surpris de voir des entreprises comme Wal-Mart, qui ont investi la Chine, maintenir leur comportement anti syndical, et refuser le gouvernement intervenir dans leurs affaires intérieures. Quand les entreprises reconnaissent l'importance des syndicats chinois et du lien entre le gouvernement et les entreprises, nous observons qu'il y a plus de communications entre les deux.

Ce changement des entreprises n'est pas dû au hasard. Une société telle que Tesco, qui gagne de l'argent sur le plus grand marché du monde, se doit d'être d'une part conciliante avec le gouvernement autoritaire chinois ; d'autre part, les syndicats affiliés à la FTTC réclament rarement des augmentations de salaire ou de meilleures dispositions pour la sécurité. L'établissement de syndicats s'avère très efficace pour les entreprises dans leur objectif de contrôler les salariés et de réduire les conflits de travail dans l'entreprise.

Un phénomène similaire émerge dans l'arrondissement de Putuo. Lors de la crise économique mondiale, la syndicalisation a été ralentie afin de réduire la pression sur les employeurs. Mais, depuis le début de 2009, les entreprises, les unes après les autres, demandent l'établissement d'une section syndicale chez elles. Selon des estimations incomplètes, les entreprises actives correspondent à environ 5% de la syndicalisation totale. Au cours des dernières années, cette proportion dans les syndicats nouvellement formés est de plus en plus élevée.

Toutefois, celles qui sont disposées à coopérer avec le syndicat local, sont en premier lieu celles qui disposent d'un certain pouvoir économique. Cette coopération est aussi liée avec le renforcement de la gestion (l'objectif de la gestion), du

⁸⁵ Harold Meyerson, "Wal-Mart Loves Unions (In China)", Washington Post, December 1, 2004.

changement de la position politique (l'objectif politique), de l'amélioration de l'image social (l'objectif social) et de l'élargissement du marché (l'objectif économique).

Les entreprises actives doivent non seulement payer le fonds syndical de 2% des salaires, mais aussi répondre à la demande du syndicat local d'organiser des activités syndicales. Cela signifie qu'elles doivent assumer certaines responsabilités sociales et assurer aux travailleurs revenu et bien-être. Par exemple, l'employeur ZC prend l'initiative de verser 30 000 *yuans* pour mener diverses activités. Tesco verse un million de *yuans*, chaque année, au syndicat local. Pour la plupart des PME, qui sont encore dans une phase d'accumulation primitive, il existe encore une certaine difficulté.

Cette situation est comparable à celle décrite par R. Edwards dans son ouvrage *Contested Terrain*, consacré aux Etats-Unis après les années 1920. A cette époque, les États-Unis sont passés d'un capitalisme concurrentiel à un capitalisme monopolistique. L'une des conséquences est l'émergence de deux styles distincts d'entreprises : l'un correspond aux entreprises compétitives, notamment, sur les marchés internationaux. Ces dernières tendent à augmenter les moyens de contrôle des salariés grâce à diverses stratégies. L'autre, ce sont les PME nombreuses et marginales. Elles existent dans l'ombre des grandes entreprises, contrôlent les travailleurs de façon simple (Edwards, 1979, p.72-73; Cité de You Zhenglin, 2006).

L'introduction de syndicats promeut la gestion des ressources humaines au sein des entreprises. Jusqu'à présent, nous ne savons pas grand chose sur l'introduction des ressources humaines de style occidental en Chine. Peu de recherches introduisent la façon comment les entreprises ont non seulement choisi de coopérer avec le gouvernement local pour permettre le développement d'institutions participantes mais ont aussi développé des stratégies pour combiner ces institutions avec la gestion des ressources humaines ; cela dans le but évident pour promouvoir la productivité et la loyauté des employés. Cette pratique est répandue dans certaines entreprises étrangères, ainsi que dans des grandes entreprises privées. C'est une capacité d'adaptation des entreprises à l'environnement politique local. L'employeur

de ZC est un membre du parti et a travaillé dans une entreprise d'Etat. Dans son entreprise privée, nous avons pu voir des slogans écrits sur les murs partout dans l'usine. C'est une pratique habituelle pour mobiliser les travailleurs à travailler plus que dans la période de l'économie planifiée. Celui-ci croit, par ailleurs, aux fonctions positives du syndicat et du comité du parti pour réunir les travailleurs sous sa direction.

Les grandes sociétés occidentales peuvent s'intégrer à l'environnement politique chinois et en profiter pour développer des stratégies uniques de gestion des ressources humaines.

En augmentant salaires et bien-être, l'attention des travailleurs peut être intégrée à l'objectif de profits de l'entreprise. Grâce au soutien de la direction, le syndicat d'entreprise se voit accorder plus d'espace en tant que plateforme de communication entre les entreprises et les travailleurs. De cette façon, les entreprises réduisent les conflits potentiels du travail et assurent la production. Pour ces sociétés, le contrôle du coût de la main d'œuvre est bien sûr important, mais lors de son développement rapide l'entreprise a besoin d'abord d'une équipe stable de production et de gestion. De plus, un contrôle interne plus souple et efficace améliore la productivité. Ce que l'établissement du syndicat permet de réaliser d'une meilleure manière.

Deuxièmement, l'objectif politique. Ayant obtenu satisfaction au plan des profits, les capitalistes vont revendiquer un statut politique plus élevé. Il s'agit de faire connaître leur propre situation économique au gouvernement et d'élargir leurs intérêts économiques grâce à l'appui du gouvernement. Les employeurs ont été absorbés par le système politique et donnés une variété de possibilités de participation politique, ce qui a ouvert la voie à de nouvelles politiques qui accroissent le contrôle *du* gouvernement (Li Baoliang, 2000, p.375-403). Avec ce désir ardent, l'employeur de ZC collabore activement avec les différents départements gouvernementaux, qui prévoient pour lui-même beaucoup de capital politique.

Troisièmement, l'objectif économique et social. Les grandes sociétés

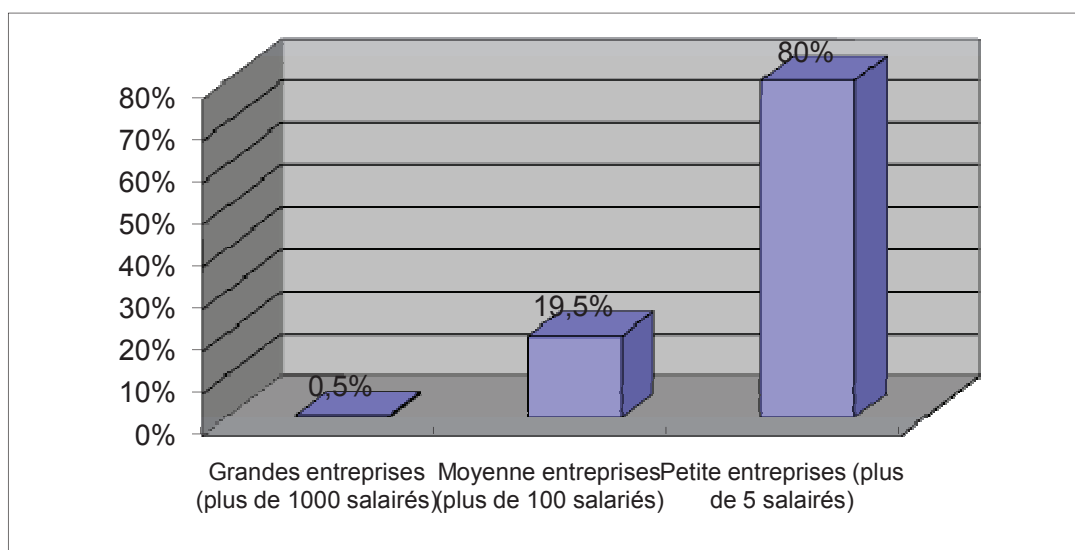
multinationales doivent faire face à la pression mondiale de la responsabilité sociale. En Chine, les consommateurs ordinaires, les médias et le gouvernement ne sont pas encore préoccupés par cette question (Anita Chan, 2005), mais, en cas de problème, ces mêmes entreprises seront condamnées par les médias occidentaux ou les ONG des pays développés. En 2006, Tesco, en tenant compte de la question de l'image sociale de l'entreprise, a soutenu activement les activités syndicales au sein de l'entreprise.

En octobre 2009, Tesco, Lévis, Asda et John Lewis font partie des 25 groupes occidentaux qui ont été accusés, dans un rapport de « Let's Clean Up Fashion » publiés par *Labour Behind the Label*, d'exploiter les travailleurs de l'habillement en Asie ; ceci en omettant de les payer suffisamment pour vivre.

Immédiatement, le siège de Tesco à Putuo a déclaré que répondant positivement à la FTTC, il s'est engagé à assurer aux travailleurs un traitement très décent et tente de construire une relation harmonieuse entre l'entreprise et les salariés. Par ailleurs, il a fait l'effort de signer un accord de « partenariat social » avec la Fédération des syndicats de Shanghai.

Renforcer la représentation des travailleurs a été bénéfique commercialement et politiquement. Tesco émet des initiatives de représentation dans le discours managérial de « l'implication des travailleurs », « la participation des salariés », qui renforcent la loyauté des employés et la productivité du travail.

*Document 4.2 : nombre d'entreprises non publiques dans
l'arrondissement de Putuo*



Les données du syndicat P montrent que les entreprises de plus de 100 salariés ne représentent que 20% du nombre total d'entreprises dans l'arrondissement de Putuo (Il y a 50 grandes entreprises de plus de 1000 salariés, 1800 moyennes entreprises de plus de 100 salariés et 8000 petite entreprises de plus 5 salariés). La résistance à la syndicalisation provient des patrons de PME. En revanche, avec la progression de la syndicalisation, la création d'une section syndicale dans les moyennes et grandes entreprises rencontre de moins en moins de difficulté et avoir un syndicat devient très tendance.

Après 1978, le modèle de développement chinois peut se résumer très simplement : la liberté économique et le contrôle politique, idéologie qui associe le système politique d'un parti unique et l'économie libérale américaine.

En Chine, le développement des entreprises est inséparable du soutien gouvernemental. La ligne de démarcation entre les entreprises privées et publiques apparaît également moins marquée. Le développement du secteur privé dépend des relations gouvernementales et du lien avec gouvernement. L'économie du marché ne sépare pas les entreprises et le gouvernement. En revanche, les entreprises privées tentent d'approcher le gouvernement et incorporent initialement la gestion de

l'entreprise dans le cadre de la gouvernance publique en vue d'obtenir un soutien du gouvernement. Cette stratégie se révèle efficace à l'expansion des entreprises à l'extérieur et au renforcement du contrôle à l'intérieur. Les employeurs intègrent l'intervention du gouvernement dans la gestion de l'entreprise, ce qui bien contraint les désirs de la répression des travailleurs.

4.4 Troisième type : l'émergence de syndicats de salariés pratiquant la « résistance »

4.4.1 Les 2 cas étudiés

4.4.1.1 Cas n°1: une entreprise à capitaux taïwanais (SNS)

SNS, qui est établie à Shanghai depuis 1994, est une filiale de Taiwan Special Wire Netting Co. Ltd. (TSWN). En 2007, cette firme employait environ 200 salariés, dont 80% sont des travailleurs migrants. Ses produits de filerie métallique sont utilisés dans diverses industries et exportés dans le monde entier. Son chiffre d'affaires est de 20 millions de *yuans* (soit 2 millions d'euros) en 2007.

Bien que cette firme à Shanghai produise beaucoup de profit à sa compagnie mère à Taiwan, la direction n'a pas reversé le traitement salarial correspondant aux travailleurs. L'entreprise élabore divers règlements internes défavorables aux salariés, tels qu'une amende en cas d'endormissement au travail, chuchotage, ainsi qu'une pénalité pour les produits défectueux. De plus, le salaire du premier mois suivant l'embauche n'a pas été versé et a été conservé en tant que garantie de travail.

Un conflit entre les salariés de SNS et le directeur général a porté sur une réduction des salaires. En Juillet 2003, le salaire minimum à Shanghai était ajusté de 535 *yuans* à 570 *yuans*, mais la direction de SNS ne l'a pas mis en œuvre. Les mécontentements des travailleurs à long terme envers la gestion déraisonnable a éclaté dans ce conflit de travail.

Les travailleurs ont conscience que s'ils se plaignent de ce problème à titre

individuel et qu'ils risquent d'être punis ou même être renvoyés sous un prétexte construit de toutes pièces. Trois représentants des travailleurs ont été élus afin de résoudre ce conflit par une négociation, mais le directeur a refusé opiniâtement. Un des trois représentants, Ding Fugen, qui sera élu président du syndicat à SNS, a appris dans *le Journal du Travail*⁸⁶ que selon la loi relative aux syndicats, les travailleurs ont le droit de demander la création d'un syndicat dans leur entreprise. Après l'échec de la négociation avec le directeur taïwanais, il a écrit une pétition avec les signatures de tous les employés de l'atelier et a exigé la fondation d'un syndicat. Parallèlement, pour exercer une pression sur le directeur général et attirer l'attention du syndicat officiel, un arrêt du travail a été organisé par les trois représentants des travailleurs. Le syndicat local a envoyé un responsable pour faire une enquête et apaiser leur colère. Il a appelé les travailleurs à régler le conflit par voie juridique.

L'élection s'est déroulée démocratiquement. M. Ding, le président du syndicat, a obtenu les suffrages de plus des 2/3 des votants. Aidé par le syndicat officiel, les salariés de SNS ont, en fin de compte, créé un syndicat dans l'usine et ont réussi à récupérer les arriérés de salaire.

4.4.1.2 Cas N°2: La lutte des travailleuses chez OW

Il s'agit d'une affaire semblable à la lutte des travailleurs du SNS contre la direction, mais inhabituelle en raison du caractère persistant de la lutte des travailleuses.

L'information sur cette entreprise est perçue par CLNT (China Labour News Translation), qui est une organisation initiée par Anita Chan et est une collection gratuite de traductions en anglais des rapports en langue chinoise, des commentaires et des blogs sur les affaires de travail.

La société OW est une entreprise à capitaux hongkongais et danois qui produit des récepteurs portables et autres productions électroniques. Il y a environ 180

⁸⁶ Ce journal appartient à la FSS.

salariés dans cette entreprise, la plupart d'entre eux sont des travailleuses.

Mlle Liu, l'une des activistes les plus importants, a, comme toutes ses collègues été embauché en janvier 2006. L'entreprise a promis de leur offrir des contrats écrits de travail, payer l'assurance sociale et le salaire local minimum de 530 *yuans* par mois. Après un mois de fonctionnement, le salaire des ouvrières s'est réduit à 480 *yuans*. Puis, 30 *yuans*, ont encore été déduits après 10 jours.

Les travailleuses d'OW se sont appliquées à établir un syndicat après que 68 travailleuses aient été licenciées à la fin d'avril 2006 afin de déposer plainte auprès du Bureau local du travail sur la réduction soudaine de leurs salaires et le refus de l'entreprise de signer des contrats de travail.

Sept ouvrières (sur 68) sont malgré tout retournées au travail et ont obtenu des contrats de travail. En raison de cette lutte, les travailleuses ont subi des mauvais traitements, ce qui les a incitées à créer un syndicat.

Le syndicat local a été favorable au début, mais lorsque la direction a refusé la demande, il ne pouvait rien faire dans cette affaire.

En septembre, la direction a annoncé que pendant la période de la fête nationale, seuls trois jours parmi les sept légaux seraient accordés. Mlle Liu et cinq autres travailleuses ont protesté contre cette décision. Puis la gestion a lancé une annonce de licenciement du représentant des travailleurs, Mlle Liu, en raison de « ne pas avoir obéi à la direction, avoir suscité des troubles parmi les travailleuses et avoir gravement violé les règlements ». Quand les travailleuses se sont plaintes au Bureau du travail, il a refusé de répondre à cette affaire. Les travailleuses en colère ont lancé une grève et demandé encore une fois avec 110 signatures de salariées la création d'un syndicat.

Les représentants ont également pris contact avec la FTTC. Le responsable a répondu que la grève n'était pas illégale et les a même soutenues.

Avec le soutien de la FTTC, 116 adhérents ont élu leur président et les membres du comité syndical.

4.4.2 L'auto-organisation des travailleurs, les élites et les stratégies des actions

Après la mise en place d'une économie de marché dans les années 1980, la Chine vit se créer de graves polarités et disparités. Marquée par de profonds ressentiments contre l'injustice et l'inégalité des conditions d'existence, l'arbitraire du pouvoir, la société chinoise porte une tension délicate contre l'Etat. Toutefois, la réforme économique après 1978 ne conduit pas à la disparition de toute influence de l'Etat dans l'économie et la société. La société chinoise, en général, démontre un silence collectif ou les manifestations spontanées et individuelles, plutôt que les mouvements sociaux au sens occidental (Huang Yan, 2005). En réalité, la création d'un syndicat autonome par les travailleurs est rarement trouvée à cause du régime despotique engagé par l'employeur et l'Etat. L'existence de la base légale qui s'est constituée à partir des réformes des années 1980 a permis des apprentissages qui conduisent aujourd'hui à donner une place nouvelle à la lutte du droit du travail. Ainsi, nous voudrions voir comment les syndicats autonomes sont créés. Il permettra d'analyser les mécanismes qui conduisent les travailleurs et leurs représentants à mobiliser le droit dans la recherche d'une section syndicale autonome au sein des entreprises.

En premier lieu, la violation des intérêts est à l'origine de l'auto-organisation des travailleurs. Dès que les ouvrières d'OW ont été recrutées, leur salaire a été diminué et elles ont refusé de signer un contrat de travail. Résultat : 68 employées ont été licenciées en raison de leur protestation. Bien que la plupart des travailleuses aient choisi le silence et la concession, sept travailleuses, qui deviendront plus tard des militantes, ont remporté une victoire en mobilisant d'autres collègues dans l'entreprise contre l'employeur.

Comparativement, bien que les griefs des travailleurs datent de longtemps, la portée de la violation est encore tolérable. Beaucoup de travailleurs soit font traîner leur travail, soit quittent la poste. Leur résistance s'illustre par les armes du faible.

Nous devons souligner que le salaire minimum en Chine diffère de celui

utilisé dans le monde occidental. Il ne fournit que les conditions de vie fondamentale. Ce standard formulé par le gouvernement local tend à devenir le salaire de base des travailleurs non qualifiés.

Dans les deux cas, bien que les travailleurs aient subi de la même violation de droits, il est clair que celle sur les ouvrières d'OW est plus violente et répétitive. C'est pour cette raison que leur exigence de création d'un syndicat a été plus intense, plus directe, plus durable. James Scott écrit dans son ouvrage *L'économie morale de la paysanne* : A Cuba, aux États-Unis, en Grande-Bretagne et en Allemagne, où les contextes sont complètement différents, l'insécurité économique, en particulier le chômage, orientent les travailleurs vers des activités militantes et politiques » (Scott, 2001, p.42).

On peut observer dans les luttes de SNS et OW que plus les droits fondamentaux sont violés, plus intense est la résistance. Toutefois, la résistance, qui provient des mécontentements, est seulement une forme primaire de la manifestation. L'absence d'une organisation indépendante et de leader au mouvement l'affaiblit et rend les travailleurs vulnérables, voire en danger.

Deuxièmement, les élites inspirent la conscience des travailleurs et conduisent à la formation d'une auto-organisation.

Dans le cas de SNS, le militant M. Ding est entouré de prestige. D'une part, il termine ses études à l'école secondaire, ce qui le rend plus éloquent et plus diplomate par rapport à d'autres travailleurs non qualifiés. L'idée de créer une section syndicale surgit chez après avoir découverte la loi sur le syndicat dans *Le Quotidien du Travail*. D'autre part, il n'est pas seulement un homme d'idées, il est aussi un homme d'action. Il a été dans l'armée. Cette carrière militaire lui a construit un caractère valeureux. Pendant le conflit, il est prêt à faire n'importe quel sacrifice pour défendre les droits des autres salariés. En fait, son héroïsme n'est pas isolé.

Les militantes, dirigées par Mme Liu, sont toujours actives à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Elles ont insisté pour défendre leurs droits par les voies légales. Après avoir repris le travail et récupéré l'arriéré de salaire, elles ont mobilisé

d'autres salariées pour monter un syndicat dans le but d'anticiper les mauvais traitements et la méfiance avouée du patron envers les employées. Même quand les militantes ont été licenciées pour avoir incité les travailleurs à créer des troubles, les autres salariées ont protesté en dehors de l'entreprise pour les camarades, donnant des conseils et en faisant grève ensemble. Sans ces élites, la résistance n'arrive pas à émerger et persister.

En Chine, où le droit du travail est embryonnaire, la soumission du travailleur à son employeur reste totale. L'acceptation d'une telle subordination peut se justifier par deux facteurs. Le premier est la place du « chef » dans les diverses traditions chinoises, qui sont renforcées par les politiques qui ont favorisé les employeurs au début de la réforme économique. La coutume chinoise semble autoriser la soumission et le respect aux ordres du pourvoyeur d'emploi. Le second facteur est que la conscience des travailleurs quant à leurs droits et leur condition est faible. Il va de pair avec le pouvoir de la direction à supprimer les protestations des travailleurs. Dans ces circonstances, l'existence d'élites inspire leur conscience cachée et organise la résistance efficace et continue.

Troisièmement, l'auto-organisation est consolidée en raison de stratégies raisonnables.

Tout d'abord, la persistance dans la défense des droits conformément à la loi.

M. Ding, a demandé la mise en place d'un syndicat en vertu de la loi sur le syndicat. Après la création, il a dépensé du temps à étudier le droit du travail, acheté des livres de droit, et s'est même inscrit à une formation juridique en cours du soir. Les militantes d'OW ont fait appel au bureau du travail et au syndicat local, en sollicitant leur aide face à la violation du droit dans leur entreprise. Bien que leurs revendications aient été rejetées malgré des demandes raisonnables, elles n'ont jamais abandonné leur confiance dans la loi. Le mari de Mme Liu, avec trois ans d'études du droit et des expériences de litiges, a été engagé comme conseiller juridique du syndicat d'OW et se charge des plaintes en cours.

Quand il y a eu violation grave du droit du travail, les travailleurs ne font rien

d'inexorable. En revanche, ils ne cessent pas d'avoir recours à l'autorité locale. En particulier, en l'absence de réponse de leur employeur, les salariées d'OW ont porté plainte à l'arbitrage du travail. Leur persistance sur le chemin de la sauvegarde de leurs droits selon la loi a, d'une part renforcé la justice et la légitimité des actions, et, d'autre part leur a donné confiance en la loi pour toucher les responsables et pousser la mise en œuvre de la loi.

Ensuite, la mobilisation des ressources administratives.

Soumis au double régime despotique des employeurs et de leurs médiateurs locaux, les travailleurs ne peuvent pas se débarrasser des jugs par manque de soutien officiel. Cependant, le gouvernement local n'est pas monolithique. Malgré la volonté de stabilité sociale et les fonctions propres de chaque département administratif, des fissures entre le gouvernement central et les gouvernements locaux apparaissent. De même qu'entre les différentes administrations dans le gouvernement local. Cependant, elles offrent des soutiens de compétence propre et interviennent dans les conflits du travail, au sein des entreprises. La justice et l'équité sociale sont maintenues dans une certaine mesure.

Dans le cas de SNS, les demandes des travailleurs ont été entendues par le syndicat local et la violation de droit fait par l'employeur a été corrigée. En revanche, dans le cas d'OW, les plaintes des travailleuses n'ont pas été acceptées par le bureau du travail, et leur création d'une section syndicale a été retardée par la lâcheté du syndicat.

« Habituellement, en prenant très au sérieux sa légitimité politique propre et la stabilité sociale, les chefs du gouvernement central semblent montrer plus de sympathie et de tolérance à divers mouvements interdits par la loi ou aux manifestations d'ouvriers, vaguement légalisées par les autorités locales...» (Yu Xiaomin, 2004). Les protestations ouvrières peuvent recevoir le soutien du gouvernement central, d'autant que celles conformes à la loi.

Par conséquent, afin d'obtenir la reconnaissance officielle du syndicat d'OW, les représentantes de travailleurs ont pris directement contact avec la FTTC. Avec son

aide et son intervention, le syndicat d'entreprise est formé par une élection démocratique.

En outre, grâce à des procédures démocratiques, l'auto-organisation des travailleurs reste vivante et bénéficie de la confiance des salariés.

Tout d'abord, le syndicat et les membres du comité sont élus avec la participation d'une majorité de travailleurs. En persécutant les représentants, la direction ne rompt pas l'unité des travailleurs. Chez SNS, M. Ding n'a jamais décidé tout seul ou a déformé la volonté des travailleurs. Chaque décision vient de la majorité. De cette façon, la légitimité de l'auto-organisation est renforcée sans générer de mécontentement d'une minorité ni travail de sape de la direction.

Enfin, les autres stratégies comme l'utilisation des ressources d'Internet, le recours aux médias nationaux et internationaux caractérisent le cas d'OW. En fait, la mise en usage de ce genre de stratégies n'est pas innovante dans les manifestations en matière de propriété urbaine. Cela signifie d'une part, l'amélioration de la capacité des travailleurs à la résistance ; d'autre part, que les soutiens de l'Etat sont réellement intégrés pendant la mobilisation des stratégies.

4.5 Vers un nouvel ordre des relations professionnelles

4.5.1 L'intervention de l'Etat dans les relations professionnelles

Lorsque l'on examine le système de relations professionnelles, les travaux de John Dunlop (1991 - 1958) nous rappellent l'importance qu'il faut accorder aux acteurs, au contexte, aux règles et à l'idéologie, qui sont inclus dans le système tout entier.

A n'importe quel niveau des relations professionnelles nous devons explorer la structure intérieure, les caractéristiques du système de relations professionnelles et leurs interactions doivent être pris en compte.

Pendant la réforme économique, le système chinois a connu un changement

dramatique pour les ouvriers. Le système actuel est très différent de celui qui existait cinq ans auparavant. Néanmoins, « la caractéristique principale d'un système national de relations industrielles semblent être établi à un stade relativement précoce du développement industriel d'un pays... La formation d'un système national de relations industrielles dans un pays avec un héritage culturel n'est pas seulement liée à l'état de développement économique, mais aussi à la période chronologique de l'histoire dans laquelle la formation du système a lieu » (Dunlop, 1991 (1958), p.227).

L'économie de marché socialiste de la Chine, sous l'influence de la culture et la politique économique, se caractérisait par une double autocratie. D'une part, le système politique d'un seul parti permet à l'Etat de conserver un contrôle considérable sur la société ; d'autre part, les employeurs, au début de la réforme, se sont comportés avec un pouvoir absolu dans la gestion de l'entreprise.

Burawoy fait la différence entre les deux régimes de despotisme, le capitalisme et le socialisme d'Etat. Le despotisme du début du capitalisme se caractérise par l'exploitation arbitraire des masses laborieuses par un patronat ultra rigide. Ou, par corollaire, par la dépendance au salaire des travailleurs pour leur subsistance. Le despotisme bureaucratique se caractérise par les contraintes exercées par le parti et les structures syndicales sur la fonction de gestion (Burawoy, 1985, p.87, 180-181) ; ce qui correspond bien à l'idéologie dominante de la société socialisme. A cette époque, Burawoy ne pouvait pas s'attendre à la combinaison des deux régimes en Chine. L'économie de marché socialiste revêt l'intervention bureaucratique de l'Etat et à la fois permet au régime despotique du capitalisme d'exister.

Même si l'Etat n'est pas aussi puissant qu'auparavant, il peut toujours entrer dans le processus du travail pour exercer son influence sur la relation quotidienne en usine. En effet, sous l'effet combiné des deux régimes de despotisme, les relations professionnelles en Chine se révèlent être un système de despotisme socialiste qui dispose du caractère interventionniste de l'Etat, comparable à ce que fut l'exploitation brutale du capitalisme. Ceci se lie étroitement au « miracle économique chinois ».

La réglementation est également conforme à l'idéologie, à la culture chinoise

et au contexte institutionnel mentionné ci-dessus. D'une part, le processus de réglementation en Chine devient plus explicite et officiellement stipulée dans le processus d'industrialisation. « L'idée d'une règle et d'un ensemble de règles relatives au lieu de travail est en soi une partie du processus de développement économique. Le processus de croissance économique semble aussi apporter de plus en plus de règles détaillées et un vaste corpus de règles explicites » (Dunlop, 1993 (1958): 253-254). D'autre part, la répartition inégale du pouvoir entre des acteurs met les travailleurs dans une position défavorable dans la stipulation de la règle. De plus, ils ne peuvent pas jouer un rôle majeur dans la mise en application de la règle, tant à l'intérieur du lieu de travail qu'en dehors.

Dans ce contexte, la syndicalisation facilitée par l'Etat avec la participation des employeurs et les salariés devient une perspective précieuse pour observer les interactions des éléments du système de relations professionnelles en Chine.

Les stratégies de mobilisation d'employeurs et d'employés dans ce projet sont emblématiques des changements de mentalités et des circonstances qui s'opèrent en Chine. Elles illustrent le passage d'une société totalitaire (totalist society) où tout était géré de manière centralisée par l'Etat et son appareil, à une société post-totalitaire (post-totalist society) où on voit émerger des attitudes plus décentralisées et des initiatives plus indépendantes des grandes structures étatiques. Cependant, malgré ces changements, il est intéressant de noter qu'on ne se retrouve pas tout d'un coup dans un environnement de marché libre et de démocratie à l'occidentale, mais qu'on assiste bien à une transformation progressive de la société totalitaire en autre chose. Tout d'abord, le fait même de lancer une campagne de mobilisation est significatif. En effet, avant, lorsque la grande majorité des entreprises étaient encore sous le monopole étatique, l'Etat ne reconnaissait pas les conflits du travail entre employés et entreprises d'Etat. Ce n'est qu'avec le désengagement de l'Etat dans de nombreux secteurs étatiques que les conflits du travail apparaissaient en grand nombre. L'appel à créer des syndicats et des comités du parti peut nous sembler le retour de l'Etat au sein des entreprises. Bien qu'on constate aussi de nombreuses évolutions, à première

vue le projet ressemble beaucoup à une campagne classique lancée par le gouvernement. Outre son lancement par la FTTC, ce mouvement bénéficie des ressources administratives et même des canaux médiatiques du gouvernement tels que journaux, radios et télévisions pour assurer sa publicité. Ce support n'est pas uniquement technique mais aussi symbolique. Les demandes d'établissement de syndicats chez Wal-Mart, McDonald's, Kodak etc. ont l'aval de l'autorité ce qui confère la FTTC une grande légitimité.

4.5.2 La mise en place des sections syndicales comme un pied nouveau dans les luttes sociales des salariés

Le mouvement du syndicalisme mobilisé par l'Etat n'apporte bien sûr pas grand-chose en termes de force syndicale, mais permet au syndicat d'avoir à nouveau un pied dans l'entreprise et d'apprendre à mieux connaître la situation réelle dans les usines.⁸⁷

Actuellement, l'intervention de l'Etat dans les relations professionnelles se caractérise par le régime hégémonique du capitalisme avancé (Burawoy, 1985, p.125-126), qui est basé sur les interventions publiques dans les formes de législation d'assurance sociale obligatoire, la reconnaissance des syndicats, la canalisation des griefs, la négociation collective, la coercition réglementée et le consentement universel entre les salariés et l'employeur.

Par l'intermédiaire des actions qui précèdent l'établissement syndical, des connaissances sur la représentation des travailleurs, sur la négociation collective pourraient être fournies aux salariés. « La FTTC peut élever la conscience des travailleurs migrants sur les fonctions d'un syndicat dans l'entreprise et ainsi créer une demande pour établir et maintenir un syndicat efficace qui protège les droits des travailleurs » (Howell, 2006). Les travailleurs sont plus ou moins impliqués dans ce processus d'apprentissage des connaissances syndicales.

Dans le même temps, l'Etat s'emploie à l'institutionnalisation des relations professionnelle et encourage la mise en usage de la loi pour régler les différends entre

⁸⁷ « Le syndicat chinois, l'ACFTU », sous la rédaction de Chinaworks.be, http://www.mondiaal.be/files/mondiaal/attachments/Le_syndicat_chinois_Chinaworks.pdf.

les travailleurs et l'employeur.

Le plus impressionnant est que le changement d'attitude du pays et la position des medias se sont produits simultanément. Dans le cas d'OW, la FTTC en tant que représentant du pouvoir d'Etat considère la grève menée par les travailleurs comme une manifestation légale au lieu d'un « événement politique ». Les couvertures médiatiques essaient de favoriser les travailleurs. L'accroissement des coopérations internationales ont également approfondi la compréhension mutuelle entre le gouvernement chinois et la société internationale. Même l'intervention du syndicat suédois dans le cas d'OW n'a pas été empêchée par l'Etat.

Toutefois, les gouvernements locaux hésitent à mettre en œuvre la protection sociale sur les travailleurs. L'évaluation des performances de l'économie locale fait obstacle à une coordination efficace de la politique du gouvernement central.

Comme l'a dit Lee Ching Kwan (2002c, p.61-62) : « (Malgré) une approche plus interventionniste par le syndicat officiel et le gouvernement central (...) le contexte institutionnel qui a produit un régime despotique de la production a persisté (en raison) du fossé entre les intérêts du gouvernement central et des gouvernements locaux ».

La répression, menée conjointement par l'Etat et les employeurs, accroît notre inquiétude sur le futur des relations professionnelles en Chine. Cependant, la réalité nous donne encore beaucoup d'espoir.

Premièrement, le nombre d'entreprises de très grande taille est encore limité. La plupart de protestations ont eu lieu dans les PME chez lesquelles se concentrent les mauvaises conditions de travail.

Deuxièmement, afin de maintenir des contrôles internes, les entreprises doivent veiller aux intérêts des travailleurs. Même si les syndicats sont dans les mains des employeurs, ils doivent faire certains compromis pour l'amélioration des rémunérations.

Troisièmement, l'accroissement de la conscience des droits des salariés rend possible le changement vers le mieux. Les syndicats comme une nouvelle institution

s'implantent dans les entreprises non publiques, rompant l'exploitation brutale du capitalisme. De cette façon, le style de gestion autoritaire est contesté. Le syndicat se déroule comme une plateforme de confrontation mutuelle entre les salariés et l'employeur et sert à accroître la possibilité d'émergence des luttes organisées. De plus, la FTTC laisse une liberté d'initiative aux employés pour mener à bien leurs actions. En même temps, le fait de se lancer dans la campagne d'établissement de syndicats au sein des entreprises est vécu par de plus en plus d'activistes salariaux comme une véritable révolution.

Le point le plus important est que la mondialisation a embarqué la Chine dans un changement violent de l'économie. Chacune entreprise est à ma merci de flux rapides de capitaux et d'évènements productifs, ainsi qu'à l'évolution de l'environnement économique : fusion, reconstruction, vente, délocalisation, faillite, licenciement... A condition que ces changements aient lieu dans l'entreprise, le syndicat et les lois peuvent permettre de fournir les moyens de résistance aux travailleurs.

Conclusion

De nombreuses recherches mettent l'accent sur la dégradation constante des conditions de travail ainsi que l'impuissance et l'inutilité des syndicats au sein des entreprises chinoises. En fait, l'enquête montre qu'ils ont des spécificités positives, avec la mise en place du système juridique rationnel.

Les syndicats, fondés dans les entreprises non publiques à partir des années 1990, ne remplissent pas des fonctions traditionnelles. Ils n'ont pas besoin de mobiliser les travailleurs pour s'engager dans la production, parce que le système de « gestion parfaite » de l'économie de marché peut remplacer cette mobilisation. Par ailleurs, ils ne fournissent plus de protection sociale, ainsi que des activités de divertissement, de distribution des cadeaux lors de grands festivals ou encore de visites aux malades et aux blessés.

Les syndicats d'entreprise font partie de l'édifice du pouvoir étatique. Comme

la restauration du congrès des représentants des employés dans le début des années 1980. « Il n'existe pas, naturellement, d'organisations indépendantes, dont l'action a pour but de restreindre le pouvoir de la direction. Nous sommes plutôt dans un modèle d'arrangement passif de défense des salariés. Son objectif fondamental est d'éviter la formation de conflits à grand échelle » (Zhang Jing, 2003, p.202-203).

A ce stade, établir des syndicats au sein des entreprises devient une politique de réajustement de la gouvernance sociale pour apaiser la crise de la légitimité étatique.

Tout d'abord, l'éviction des autres organisations sociales. La syndicalisation poussée par le gouvernement central a pour but d'occuper l'espace social d'autres associations indépendantes de travailleurs. La FTTC, comme seule organisation représentative de travailleurs, exclut la possibilité d'existence d'autres organisations, une fois ses sections syndicales créées au sein des entreprises.

Deuxièmement, la surveillance de la répartition des intérêts. Le plus gros problème de la réforme pendant ces trois décennies est la répartition inégale des intérêts. De plus en plus d'actions des travailleurs illustrent ce point. La promulgation de la loi sur le contrat de travail renforce la protection de travailleurs dans la perspective de l'intervention indirecte (l'état de droit). La création de syndicats, facilitée par l'Etat, rend possible la surveillance des conditions de travail et permet de s'assurer de l'application de la loi, du point de vue de l'intervention directe.

Troisièmement, la coordination des conflits. Pendant les dernières années, le gouvernement central a réajusté ses politiques envers le capital et a modifié progressivement les formes brutales d'exploitation capitaliste en renforçant son intervention dans les conflits sociaux. Il a accordé de plus en plus d'importance au fonctionnement des sections syndicales. Beaucoup de formations sont organisées pour les cadres syndicaux élus dans les entreprises.

Les formations comprennent l'apprentissage du droit du travail et fournissent des connaissances sur le congrès des représentants des employés, la négociation collective et les stratégies pour créer un lien entre l'employeur et les salariés. Le

syndicat local n'attend pas de mobilisation des travailleurs par les cadres syndicaux après leur formation, mais compte sur eux pour coordonner la relation entre l'employeur et les salariés. La plupart d'entre eux sont des cadres moyens et supérieurs. Ils ont plus de chances d'atteindre les employeurs. Ils sont informés des conditions de vie et de travail des salariés et sont à l'écoute de leur mécontentement. Comme « lubrifiant » entre les deux parties, ils transmettent l'insatisfaction des travailleurs à l'employeur et en même temps maintiennent la production normale dans l'entreprise.

Par conséquent, les syndicats au sein des entreprises ne sont pas inutiles. En tant qu'institution dans le but de sauvegarder la gouvernance d'Etat, ils surveillent la distribution des intérêts, coordonnent les conflits de travail, renforcent la communication entre les travailleurs et l'employeur, et, finalement, réduisent le risque de conflits sociaux.

Chapitre 5- Le droit collectif des salariés au sein des entreprises : de l'assemblée des délégués du personnel à la conclusion de conventions collectives

Introduction

D'un point de vue purement mécanique, la création d'un syndicat est la condition préalable à l'apparition d'autres institutions participantes au sein des entreprises. Pour l'OIT, elles constituent une arme qui «permet de rétablir l'équilibre entre les pouvoirs de négociation du travailleur seul face à l'employeur »⁸⁸. Elles se caractérisent principalement par l'assemblée des délégués du personnel (ADP) et la négociation collective.

En tant qu'un individu, les salariés ne sont pas en mesure de faire entendre leur voix et, ainsi, faire périodiquement augmenter leur rémunération. Ils ont besoin de se regrouper et d'être représentés auprès de la direction. L'intention première de cette participation constitue un droit fondamental dans la mesure où la collectivité des travailleurs doit être informée et consultée avant que les décisions importantes de l'entreprise ne soient prises. Ces droits permettent aux travailleurs d'avoir les instruments nécessaires à la lutte contre l'arbitraire du pouvoir de l'employeur.

Néanmoins, le syndicalisme étatique n'a pas conduit essentiellement à un accroissement fort des activités démocratiques au sein des entreprises. Malgré la grande importance accordée à l'ADP et la convention collective, elles restent encore un moyen d'incarner une volonté politique (Zheng Aiqing, 2008, p.54). Avec une portée très limitée et une faible influence des salariés, la participation salariale à l'ADP ne jouit pas encore d'une véritable liberté démocratique. Quant à la conclusion des conventions collectives, elle demeure également une tâche imposée par le syndicat officiel. Toutefois, ce droit est étroitement lié à la vie économique des travailleurs dans les PME. Pendant que le développement économique dépend

⁸⁸ « Orientation sur la législation du travail », Web page de l'OIT, <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/IIg>.

largement de l'industrie à forte densité de main-d'œuvre, ce droit revêt de plus en plus importance pour l'Etat, les employeurs et les salariés.

5.1. L'institution représentative du personnel : l'assemblée des délégués du personnel (ADP)

L'ADP est un héritage démocratique de l'entreprise publique depuis l'économie planifiée. Après la création d'une section syndicale au sein de l'entreprise non publique, l'assemblée des délégués du personnel (ADP) sera introduite avec l'accord de l'employeur. Cela signifie également que le fonctionnement de cette section syndicale est sous la direction du syndicat officiel.

Au plan général, les textes relatifs à ce droit participatif rendent possible la vie démocratique au sein de l'entreprise publique. En raison du manque de précisions dans les règlements de 1986 et 1988 sur l'ADP au sein de l'entreprise publique, cette assemblée est d'autant plus déficiente et handicapée au sein de l'entreprise non publique que l'application de la loi est difficile (Zheng Aiqing, 2008, p.72).

5.1.1 Le cas d'une grande entreprise : JZS à capital privé

JZ est un groupe pharmaceutique qui se concentre principalement sur la vente en gros et la distribution de détail de médicaments ainsi que sur l'e-commerce de médicaments et appareils médicaux. Les ventes de l'année 2008 ont atteint 18,9 milliards de *yuans*, avec un profit de plus de 200 millions de *yuans*. Le Groupe est l'une des plus grandes entreprises pharmaceutiques en Chine, et est classé au «Top 500 entreprises chinoises privées» pour les cinq dernières années. À la fin de 2008, son capital atteint 5,1 milliards de *yuans* et est constitué de 50 firmes en Chine.

JZS est l'entreprise la plus importante de JZ à Shanghai, créée dans l'arrondissement P à partir de 2004. Son chiffre d'affaires en 2008 est de 2,2 milliards de *yuans* et les taxes reversées atteignent 20 millions de *yuans*. Les effectifs

s'élevaient à 300 salariés la première année ; à plus de 1000 en 2009 avec un rapide développement à Shanghai.

5.1.1.1 L'ADP au sein des entreprises non publiques : adaptation d'une bonne structure

Le droit de participation des salariés dans l'entreprise publique se concrétise à travers l'institution de l'assemblée des délégués du personnel, qui revêt un statut juridique : la Constitution de 1982 déclare que la gestion démocratique s'applique dans les entreprises publiques à travers l'assemblée des délégués du personnel et d'autres formes (art.16).

Son fonctionnement est détaillé par le règlement de 1986 qui définit pour la première fois la nature de l'ADP comme « une forme fondamentale de la gestion démocratique de l'entreprise, un organe de l'exercice du pouvoir de la gestion démocratique des salariés ». Son statut juridique est renforcé par la loi de 1988 sur les entreprises industrielles d'Etat en Chine puis dans la loi sur le syndicat de 2001.

D'après la loi de 1988, l'ADP au sein des entreprises publiques joue un rôle d'information-consultation de même que sa contrepartie, en France, le comité d'entreprise. L'importance est montrée par les attributions de l'ADP dans la vie démocratique de l'entreprise.

L'article 52 de la loi de 1988 précise les droits de l'ADP :

1) écouter les rapports du chef d'entreprise sur l'orientation des activités, le plan annuel et de long terme, le plan sur l'innovation technique, le plan de formation des salariés, le plan budgétaire et les autres sujets importants, aux lesquels les délégués donnent leur avis et leurs suggestions.

2) approuver ou refuser les projets concernant le changement de salaires, la distribution de primes, les mesures de sécurité et d'hygiène, le règlement intérieur et les autres règlements importants.

3) décider les projets correspondant aux dépenses du fonds pour les avantages

sociaux, la distribution des logements et d'autres sujets importants concernant du personnel.

4) évaluer et surveiller les comportements des dirigeants de l'entreprise à divers échelons administratifs, ainsi qu'émettre des nominations et révocations ou des récompenses et sanctions selon leur comportement.

5) élire, par décision du département supérieur du gouvernement, le directeur de l'usine et lui faire rapport pour approbation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'assemblée du personnel (AP) doit être mise en place. Dans les entreprises entre 50 à 100 salariés, l'AP ou l'ADP peuvent être choisies indifféremment.

Il est difficile de mettre en place l'ADP dans les entreprises employant moins de 25 salariés. Il faudrait donc établir un système d'ADP régionale pour les entreprises en dessous du seuil prévu.

Document 5.1 La taille de l'ADP en fonction des effectifs

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement	Nombre de délégués élus à l'ADP
100 à 500 salariés	Entre 30 à 80 délégués
501 à 1000 salariés	Entre 80 à 130 délégués
10001 à 20000 salariés	Entre 130 à 180 délégués
Plus de 20000 salariés	Entre 180 à 300 délégués

Selon le Règlement de 1986, les représentants élus disposaient d'un mandat de 2ans. Le Standard promulgué par le FSS prolonge la durée du mandat entre 3 à 5 ans, conformément au mandat du syndicat au sein de l'entreprise.

Au regard du fonctionnement de l'ADP, cette dernière est théoriquement un organe de pouvoir. Littéralement, il est accordé à l'ADP beaucoup d'importance dans la vie démocratique.

Si le droit de participation des salariés dans les entreprises publiques est

assuré par la loi de 1988 et par les mémoires collectives pendant les jours idéaux de l'économie planifiée, il n'existe pas de références juridiques et morales dans le secteur privé.

A strictement parler, l'article 37 de la Loi sur le syndicat de 2001 donne une phrase sur la représentation du personnel dans les entreprises non publiques, en disant que « les comités syndicaux des entreprises et des institutions publiques en dehors de celles (les entreprises publiques) prévues à l'article 35 et l'article 36 de cette loi organisent la participation des salariés dans la gestion démocratique des entreprises et institutions publiques à travers les méthodes adéquates, selon les dispositions légales ». Hormis cela, il n'y existe pas un droit de participation pour les salariés des entreprises non publiques.

Sans cadre juridique, l'ADP dans les entreprises non publiques fait référence à des textes promulgués par les syndicats officiels au niveau provincial. A Shanghai, la mise en place de l'ADP a été tentée dans le secteur privé avec, en 2002, l'annonce par la FSS de mesures indicatives sur l'ADP dans les entreprises non publiques. Un autre règlement sur l'opération de l'ADP dans les entreprises non publiques a été publié en 2007.

La plupart des clauses sur l'ADP dans les entreprises publiques sont citées dans le document officiel pour celles du secteur privé, y compris les délégués, la procédure, la structure, les organes de l'ADP.

La plus grande puissance de l'ADP dans les entreprises de l'État réside dans le bien-être et le logement. Le deuxième point important est la cogestion avec la direction sur le salaire et la redistribution des primes, sujets sur lesquels les représentants des salariés ont droit de veto. Ils détiennent de fait un pouvoir que les salariés des entreprises non publiques ne possèdent pas.

L'ADP dans le secteur privé emprunte en grande partie la même structure que celle dans les entreprises publiques.

5.1.1.2 La séance de l'ADP et les délégués du personnel à JZS

La direction a accepté l'établissement d'une section syndicale en 2005. L'ADP a vu le jour l'année suivante. Après que le syndicat à JZS ait été organisé par la direction, la responsabilité des activités syndicales a été donnée à un membre de cette dernière. Le directeur adjoint est nommé comme le premier président du syndicat. Sous la direction du syndicat local, le premier mandat de l'ADP à JZS a débuté à partir de 2008. Elle a tenu deux réunions plénières annuelles pendant 3 ans. En 2009, j'ai assisté à la quatrième séance plénière dans l'entreprise et je me suis entretenu avec un cadre supérieur, un cadre intermédiaire et 3 employés avant et après la réunion plénière. Les entretiens avec les personnes choisies m'ont semblé peu significatifs. La mobilisation de deux ressources importantes m'a aidé à en savoir plus sur l'ADP de JZS. L'une est constituée de documents, de rapports sur l'ADP de JZS ; l'autre provient de l'information collectée sur l'Internet, notamment, de nouvelles affichées sur les pages web de JZS et sur le forum en ligne des employés.

Photo 5.1 La séance de l'ADP à JZS



L'ADP de JZS s'est tenue un samedi du mois d'août 2009. Les responsables du syndicat de Putuo étaient présents. Les accords et les décisions ont été approuvés les uns après les autres sans aucune contestation par les employés.

Première étape, l'assemblée a approuvé par acclamation le présidium de 15 délégués.

Deuxième étape, la convention collective de salariés, l'accord de salaire et la convention collective des employées ont été délibérés et signés entre le directeur général et le président du syndicat.

Ensuite, le directeur général a présenté un rapport sur le chiffre d'affaires de janvier en août, les difficultés de l'entreprise, les mesures d'amélioration et les demandes des employés ; ceci afin de mettre tout en œuvre pour la réalisation du projet productif dans les mois suivants. Les informations sont imprécises et formulées de manière générale selon la volonté des gestionnaires.

Quatrième étape, huit délégués en provenance de différents départements ont émis des suggestions, auxquelles le directeur général a répondu.

Finalement, les responsables du syndicat officiel donnent leur point de vue. Le responsable du syndicat de Putuo proclame que « l'ADP à JZS pourrait être promue comme modèle des entreprises non publiques à Putuo et même à Shanghai ». Cette dernière se caractérise comme « une réunion démocratique, solidaire et pragmatique ».

Photo 5.2 La signature des conventions par le directeur général et le président du syndicat



L'ADP a duré au total deux heures dans une ambiance amicale et pacifique. Les délégués du personnel ont joué un rôle secondaire. Excepté huit suggestions préparées par eux avec l'accord préalable de la direction, ils ont assisté sans un mot à tout le processus. Comment est composé ce groupe et par qui ? Quelle part des employés représentent-ils ? Si l'on étudie profondément la liste des délégués, le mystère peut être levé, même si l'on n'a pas assisté à leur élection dans les différents départements.

Tout d'abord, le quota des représentants n'est pas attribué en fonction de la proportion de chaque département. A JZS, le nombre d'employés inscrits a atteint plus de 1 000 en 2009, mais la première session de l'ADP a regroupé 217 représentants des différents départements⁸⁹. Selon les documents administratifs, les représentants doivent être divisés en trois groupes: 1) ceux des travailleurs non qualifiés ne doivent pas être inférieurs à 50% ; 2) ceux des cadres moyens et cadres supérieurs doivent être

⁸⁹ Selon le Standard sur l'ADP de l'entreprise non publique : en général, l'entreprise, entre 1000 salariés et 2000 salariés, peut avoir délégué entre 130 et 180 salariés.

inférieurs à 20% ; 3) ceux des techniciens doivent être inférieurs à 30%. Toutefois, la distribution du quota des représentants dans JZS ne conforme pas totalement aux réglementations.

La plupart des employés de bureau, y compris ceux du bureau de comptage, du département de planification, du service des ressources humaines, du bureau juridique et du bureau administratif, assistent à la séance plénière de l'ADP, tandis que les représentants des transports et des vendeurs, qui sont la partie la plus importante de salariés, représentent seulement une petite voix, en considérant qu'il y a les cadres parmi eux. Les salariés de base sont exclus de fait de l'ADP.

Deuxièmement, les cadres monopolisent l'ADP. Je compare la liste des salariés à celle des représentants. Au moins 109 représentants, soit 50,2%, sont des cadres. Tous les cadres supérieurs et intermédiaires (35 personnes, 16,1% du total) assistent comme représentants. Les mesures provisoires sur l'ADP des entreprises non publiques à Shanghai stipulent que les membres du présidium de l'ADP sont composés par les représentants des salariés, des cadres syndicaux et de la direction avec 7 à 21 personnes, dont les représentants des salariés devraient être plus de la moitié. En réalité, 14 des 15 membres du présidium sont des cadres supérieurs et intermédiaires à JSZ.

Troisièmement, grâce aux observations des premiers et deuxièmes points, on pourrait avancer que l'élection des représentants ne s'est pas tenue chez JZS ou clandestinement. La proportion de représentants est largement modifiée par rapport aux normes fixées dans les documents administratifs. Les cadres et les employés dociles sont les personnes principales dans la participation à l'ADP pour éviter une confrontation disharmonique potentielle. En même temps, la plupart d'entre eux sont membres du personnel administratif. Ils ont la facilité et l'accessibilité à l'ADP ayant lieu au le siège de la société, de sorte que les salariés de base (chauffeurs, vendeurs, représentants de vente) à JZS ne soient pas interrompus par la réunion.

Document 5.2 La répartition des délégués dans les départements

Département	Personnel enregistré	Nb de délégués / % de délégués	Nb de cadres / % de cadre délégués
Bureau du directeur général	12	12 / 100%	12 / 100%
Département du contrôle de magasinage	32	29 /90.6%	12 /41.4%
Département des ressources humaines	7	5 /71.4%	1 /20%
Département du contrôle des transports	6	4 /66.7%	2 /50%
Office de planning	8	5 /62.5%	3 /60%
Département d'achat	17	10 /58.8%	2 /20%
Département d'E-commerce	4	2 /50%	1 /50%
Département des affaires administratives	30	13 /43.3%	5 /38.5%
Office de consultation	7	3 /42.8%	1 /33.3%
Département d'appareils médicaux	12	5 /41.7%	3 /60%
Département de marketing	12	5 /41.7%	4 /80%
Office juridique	5	2 /40%	1 /50%
Département de médecine traditionnelle chinoise	10	4 / 40%	3 / 75%
Office de compte	16	6 /37.5%	3 /50%
Office d'information	11	4 /36.4%	1 /25%
Centre de contrôle de crédit	20	7 /35%	3 /42.8%
Département de construction	9	3 /33.3%	3 /100%
Département d'hôpital	17	4 /23.5%	3 /75%
Département de surveillance de la qualité	31	7 /22.6%	5 /71.4%

Département de vente	139	27 /19.7%	7 /25.9%
Département d'aménagement des transports	63	12 /19.0%	7 /58.3%
Hôtel	12*	10 /83.3%	3 /30%
Département de chaînes	53**	23 /43.4%	18 /78.3%
Département des transports	74***	16 /21.6%	7 /43.7%
Total	630****	217	109 /50.2%

* Le personnel de service n'est pas compté.

** Les vendeurs dans les chaînes directes ne sont pas comptés.

*** Les chauffeurs de camion ne sont pas comptés.

****La plupart d'employés non administratifs sont exclus de l'élection des délégués à l'ADP.

5.1.1.3 Suggestions émises par les délégués

A l'ADP de JZS, il semble que la présentation des suggestions par les délégués soit leur seule participation visible. Selon le document officiel du FSS, le syndicat de l'entreprise organise l'élection des délégués et collecte les suggestions concernant la gestion, la production et les avantages des salariés.

La dimension démocratique de la représentation se réduit à une participation conçue comme une dynamique d'intégration des salariés à un processus de décisions qui avaient été prises d'avance.

On ne sait pas comment les suggestions sont collectées, choisies par le syndicat. En revanche, il peut être déduit par l'observation que l'on fait à l'ADP.

Photo 5.3 Un des délégués présente sa suggestion à l'ADP



Au plan quantitatif, les huit délégués ont présenté dix propositions. Les sujets sont bien limités.

1) Les suggestions concernant les avantages des salariés

- a. Prolonger le temps de douche pour les employés qui n'ont que 15 minutes.
- b. Contrôler l'horaire de sommeil.
- c. Mettre en place une fontaine d'eau dans le dortoir.

2) Les suggestions concernant l'efficacité de production.

d. Mettre en place un groupe extérieur de relations publiques pour établir les relations d'affaires avec les départements gouvernementaux et les hôpitaux.

3) Les suggestions concernant le système de récompense et de sanction

- e. Récompenser les faits exemplaires

4) Les suggestions concernant la gestion

f. Développer un système de traitement par lot des documents électroniques.

g. Mettre à disposition des phrases de rappel à propos de l'économie d'énergie et la sécurité.

5) Les suggestions concernant la sécurité

h. Elever le bord du réservoir situé dans le parc afin d'éviter la noyade des enfants.

- i. Consolider la prise de conscience de la sécurité par les chauffeurs.

6) Les autres

- j. Mettre en place un groupe de volontaires.

L'exemple de JWS illustre concrètement la nature de la politique interne dans les entreprises privées. Les suggestions concernant les avantages des salariés sont très humbles. Aucune suggestion n'est relative au bien-être et aux rémunérations. En

revanche, la plupart des événements montre l'intention de l'entreprise de consolider le contrôle sur les salariés.

Même installée à Shanghai, 80% d'employés viennent de leur localité d'origine. Le siège de la branche de Shanghai se situe en banlieue. Cela facilite le contrôle de l'entreprise. La plupart des employés sont hébergés dans des dortoirs collectifs qui mettent en œuvre une gestion de militarisation.

5.1.2 Un droit du travail « handicapé »

Il y a au moins deux critères pour mesurer le degré de démocratie dans l'entreprise : 1) la portée des sujets sur lesquels les pratiques démocratiques ont une influence (à partir des questions de bien-être, de la distribution des avantages, du chômage à la restructuration) ; 2) l'influence réelle que les salariés exercent sur les décisions (allant des informations, la communication, la consultation, la cogestion, à la décision bilatérale) (Yu Xiaoming, 2008).

L'ADP coopératisme était présente, en 2008, dans près de 800 entreprises non publiques. C'est un indicateur des entreprises qui coopèrent avec le syndicat officiel après la création d'une section syndicale. Il y a aussi des ADP régionales (de parc industriel et de quartier), qui couvrent 65% des entreprises de l'arrondissement P. JZS, comme l'une des plus grandes entreprises, est un bon exemple du fonctionnement de l'ADP dans le secteur privé.

Faisant référence à deux critères, il n'y a aucune participation démocratique des salariés chez JZS. D'une part, les salariés ne peuvent exercer aucune influence sur les questions de rémunération, bien-être ou projets économiques ; d'autre part, la consultation et la codétermination sont seulement formaliste.

L'exemple de JZS est loin d'être isolé et on estime qu'il représente la majorité des entreprises non publiques en Chine.

Du point de vue de la participation, l'ADP peut être comparable au comité d'entreprise du droit français. (Zheng Aiqing, 2008, p.60) L'origine de la

représentation du personnel en France ou même dans les pays industriels entre dans la même philosophie que l'égalité des citoyens entrée en vigueur depuis la Révolution française. Dans plusieurs pays industriels, la conception de représentation du personnel dans l'entreprise a été admise dès le début du 20^e siècle, même si la France républicaine est restée en retard dans ce processus (Le Crom, 2003, p.17). L'institution de délégués du personnel a été combattue par le patronat qui la considérait comme inutile et dangereuse. Il y eut des luttes sévères des syndicats contre le capitalisme et son despotisme politique. « Avec l'extension de la rationalisation et du taylorisme, la revendication de contrôle ouvrier va s'étendre dans un nombre important de fédérations de la CGT pour être finalement intégrée dans les revendications confédérales en 1927 » (Le Crom, 2003, p.36). Pour substituer la force syndicale dans les entreprises, ce sont les employeurs qui proposent la création de délégués ouvriers en 1936 (Le Crom, 2003, p.54), qui sera en concurrence avec le syndicat. Institué par l'ordonnance du 22 février 1945 dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise prend sa personnalité juridique après la Deuxième Guerre mondiale. Fruit des luttes syndicales puis du compromis avec le patronat, les mesures du renforcement du comité d'entreprise sont prises au détriment des syndicats. A la même époque des lois sont promulguées l'une après l'autre, préparant ainsi l'émergence juridique du comité d'entreprise.

L'assemblée des délégués du personnel en Chine, comme une institution démocratique au sein des entreprises publiques, est beaucoup plus puissante dans les textes juridiques que dans la réalité.

Zhu Xiaoyang et Anita Chan (2005) comparent les droits dont jouissent les travailleurs chinois dans les entreprises d'Etat à ceux des travailleurs dans les pays industrialisés. Elles constatent qu'ils dépasseraient de loin ceux des pays développés.

Dans la réalité, l'application des lois relatives à l'ADP est encore un gros problème. Les droits des travailleurs existent en théorie. La plupart des ADP dans les entreprises publiques n'ont de réalité que comme des institutions formelles.

Depuis le milieu des années 1990, un nombre considérable de suppressions

d'emplois et de réductions de rémunérations ont fortement dégradé le statut social et économique de la classe ouvrière.

L'ADP n'est pas capable de prévenir le chômage collectif et les réductions de salaire, qui restent l'apanage de la direction et des gouvernements locaux.

Deuxièmement, le manque d'organismes de contrôle et de sanctions juridiques lors de la violation des mesures légales, sapent l'importance de l'ADP dans l'entreprise (Zheng Aiqing, 2008, p.72).

Troisièmement, l'institution représentative est brisée par la mise en place du système moderne de gestion d'entreprise dans le but de séparer l'entreprise d'Etat de l'administration gouvernementale, ceci par l'intermédiaire de trois nouvelles instances : l'assemblée des actionnaires, le conseil d'administration et le conseil de surveillance. Le faible statut de l'ADP est de plus mis en concurrence. A quoi sert l'ADP si l'assemblée des actionnaires peut prendre les décisions sur l'orientation et le développement de l'entreprise ? L'ADP n'a pas les mêmes droits que les nouveaux organes, dont le statut est renforcé par les règles de l'économie du marché. C'est une tendance générale. Pendant la réforme économique, le salarié n'est qu'un élément de production, acheté et contrôlé par le capital, qui l'emporte sur la main-d'œuvre (Zheng Aiqing, 2008, p.79).

Le point le plus important est que le pouvoir des salariés dans l'ADP se rapporte beaucoup à la notion de citoyenneté. De nombreuses dispositions du droit commun vont au-delà de celles du droit du travail. Habitué à la subordination à la hiérarchie, les travailleurs ne vont pas brandir de banderoles pour protester à moins qu'ils n'aient pas d'autres options. La majorité des employés dans les entreprises publiques restent passifs, même face au chômage de masse. Sous l'hégémonie de l'Etat, ils viennent facilement à accepter les valeurs fondamentales du marché et de l'Etat comme légitimes (Blecher, 2002).

Quel lien réel est-on en droit d'établir entre les salariés et les bénéfices ou le patrimoine de l'entreprise ? L'idée d'un partage des bénéfices de l'entreprise n'est pas dans les perspectives de l'Etat, d'autant moins que cette idée ne germe pas dans la tête

des salariés.

Après son arrivée, Hu Jintao a développé la notion de « Pensée scientifique du développement » et a déclaré qu'il fallait tendre au partage des fruits de l'expansion économique par l'ensemble du peuple chinois.

« Sauvegarder et développer davantage les intérêts fondamentaux de la majorité du peuple. Le cœur du concept de développement scientifique se fonde sur le peuple. Tous les efforts et les travaux de notre parti sont au profit du peuple. Nous faisons la promotion du développement scientifique dans le but fondamental d'insister sur le respect de la cohérence entre le développement social et le statut historique du peuple, d'insister sur la cohérence entre la lutte pour un noble idéal et les intérêts de la majorité du peuple, d'insister sur la cohérence entre l'achèvement des travaux du parti et la réalisation des intérêts du peuple, d'insister sur la cohérence entre protection des droits du peuple et promotion d'un plein développement des capacités humaines, de sorte que le développement favorise le peuple. Le développement doit s'appuyer sur le peuple et les fruits du développement sont partagés par le peuple » (Hu Jintao, 2009).

Cependant, dans la réalité ce discours demeure un slogan. Les intérêts et les droits fondamentaux des ouvriers ne sont pas respectés. L'ADP est plutôt une implantation de balance politique, loin d'être conçue comme une institution citoyenne dans la société civile.

Dans l'idéologie maoïste, le peuple est le « maître de l'Etat » et le « maître de l'entreprise publique ». Tout le pouvoir, y compris celui économique, lui appartient. Les ouvriers ont de plein droit la participation à la gestion de l'entreprise. Même si cette idéologie a été remise en cause après la réforme économique, ainsi que le fondement de l'Etat socialiste, elle garde une certaine légitimité dans les entreprises publiques, du moins à l'occasion de la reconstruction ou du licenciement à grande échelle. Quant aux entreprises non publiques, elle perd totalement sa validité.

La concurrence économique a généré une pression accrue pour les propriétaires d'entreprises qui ont alors adopté des pratiques capitalistes, tirés ou

imitant les entreprises étrangères elles-mêmes (Gallagher, 2002). Les administrations locales sont également obligées de fonctionner comme des entreprises industrielles (Walder, 1995).

Depuis quelques années, des ADSP se créent dans les entreprises non publiques.

Par rapport à l'ADP des entreprises publiques, celles du secteur privé ne sont pas protégées par la loi⁹⁰. Par ailleurs, le lien naturel entre les salariés et l'entreprise n'existe pas. La participation des salariés à l'ADP n'est qu'une enjolivure.

N'ayant aucun droit de regard sur le patrimoine des entreprises non publiques, les salariés ne peuvent donner leur avis sur la gestion de l'entreprise. Dans la pratique, le droit à la participation démocratique de la vie de l'entreprise est verrouillé par l'employeur. A défaut d'exigences précises dans sa mise en œuvre, le fonctionnement de l'ADP dépend, en fait, de l'attitude du patron.

Bien que la France, depuis 1970, connaisse une chute importante des adhésions aux différents syndicats avec une perte plus de 60%, les institutions représentatives se portent relativement bien. En France, les instances de représentation du personnel concernent 96% des salariés (Meixner, 2009). Avec les lois Auroux de 1982, la protection des représentants, la compétence du comité d'entreprise et le recours à des expertises économiques et technologiques s'accroissent progressivement avec l'émergence de nouvelles normes en matière de relations professionnelles (Bevort et Jobert, 2008, p.101). Elles contribuent à l'émergence d'une « nouvelle citoyenneté » et à l'évolution des rapports sociaux dans les entreprises (Le Crom, 2003, p.148). Le comité d'entreprise n'est pas la seule force qui contrebalance le pouvoir du patronat. Les délégués syndicaux (DS), les délégués du personnel (DP) et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont les piliers pour permettre un contre-pouvoir des salariés.

⁹⁰Jusqu'à présent, il n'y a aucune loi promulguée sur l'ADP du secteur privé par l'Assemblée populaire nationale de Chine, aucunes réglementations formulées par les gouvernements locaux, excepté les documents émis par les syndicats officiels.

5.2 Le droit participatif à la négociation collective

En Chine, la négociation collective est un élément essentiel de l'action syndicale. Depuis les années 1990, l'autorité centrale a promulgué plusieurs législations sur cette question.

Avant 1949, la négociation collective n'existait que dans les régions gouvernées par le PCC. A partir 1950, elle a été introduite dans les entreprises non publiques. Ce droit a disparu pendant des décennies après l'étatisation économique en 1956. Elle a été mise à l'essai dans les années 1980 avec l'arrière-pensée de transférer une partie du risque économique aux salariés (Zheng Aiqing, 2008, p.184).

La loi sur les syndicats de 1992 autorisait, dans un premier temps, les syndicats d'entreprise à conclure des conventions collectives. La nouvelle législation sur le travail entrée en vigueur en 1995 a ensuite instauré la consultation collective comme l'un des mécanismes essentiels pour le règlement des litiges entre employeurs et travailleurs. L'autorité accorde beaucoup d'importance à ce droit, qui est amélioré par la loi sur le contrat du travail de 2008. Comme l'ADP et les autres institutions participatives, la négociation et la conclusion de la convention sont contrôlées par le patronat et le gouvernement local. Cependant, en tant que droit économique renaissant, il est utilisé par les salariés pour revendiquer des avantages, conformément à la loi.

5.2.1 La négociation collective manipulée

5.2.1.1 Entreprise GA choisie par le syndicat officiel

L'entrepris GA à capital privé se situe dans un parc industriel du bourg de Changzhen. Elle emploie environ 100 salariés avec 50 travailleurs à la production, 30 personnes de R&D et 20 personnels managériaux. A côté de Shanghai, elle a créé une autre base de la production avec plus de 300 salariés, où le coût de la main-d'œuvre est beaucoup plus bas. Avec un prix compétitif, elle produit pour des établissements financiers, différents types des compteurs de billets, qui occupent un tiers de marché à Shanghai, 80% des provinces du Nord-est et 70% des villes de la province de

Guangdong.

Dans le système administratif vertical chinois, il existe des règles directement empruntées à l'ex-Union soviétique.

Pour élargir l'influence sociale des mouvements promus par le gouvernement central et montrer la bonne exécution du quota, les gouvernements locaux doivent présenter quelques modèles de réussite. Ils aussi peuvent entrer en concurrence pour gagner les prix annuels.

La négociation collective, comme l'implantation du système de l'ADP et d'autres institutions démocratiques, fait partie du mouvement de syndicalisation. En tant qu'indicateurs importants, la FSS recueille les cas exemplaires des sections syndicales, des ADP, des négociations collectives recommandées par les syndicats locaux, ceci pour évaluer leur performance.

Quant aux syndicats locaux, ils vont choisir les entreprises idéales selon les chiffres d'affaires, les relations avec eux, pour mettre en œuvre des activités démocratiques ou syndicales et montrer leur caractère inoffensif aux autres employeurs réticents.

L'employeur de GA s'entend bien avec le syndicat du bourg de Changzhen, qui récompense parfois son attitude coopérative. Les deux parties forment une entente tacite.

En 2007, l'entreprise GA est choisie par le syndicat du bourg de Changzhen pour mener une négociation collective entre le gestionnaire et les représentants du personnel, qui ne couvre que les 50 salariés de la fabrication.

Dans cette partie, on ne se focalise pas sur la négociation elle-même, mais sur les préparations avant la négociation finale et les interactions entre l'employeur, le président du syndicat de JZ et le syndicat officiel.

Avant la négociation officielle, trois réunions préparatoires se sont tenues en un mois. La première, début avril 2007, a été organisée dans la salle de conférence du parc industriel pour un échange d'opinions entre le président⁹¹ du syndicat de

⁹¹ Il est cadre moyen dans l'entreprise de GA.

l'entreprise GA, M. Ke et les officiels du syndicat local. La deuxième mi-avril, et la troisième fin avril ont été des occasions de rencontres entre le patron, les représentants de la négociation et les responsables syndicaux, ceci dans la salle de réunion de GA, avec pour objectif de préparer la négociation prévue début mai.

5.2.1.1.1 La première réunion de préparation

La première rencontre entre les deux parties avait pour but de fixer les thèmes de la négociation et la portée des textes qui en seraient issues et qui pourraient être approfondis dans la deuxième et la troisième préparation. Trois thèmes ont été retenus :

a) Le salaire à la pièce.

Selon M. Ke, une convention collective a été adoptée entre les employés et l'employeur l'année dernière, car ils n'étaient pas satisfaits de leur salaire. Après une enquête interne, l'employeur a déclaré de faire une réforme salariale et mettre en pratique le système du contrat de responsabilité (*chengbao zeren zhi*). Auparavant, le montant total du salaire de l'employé était composé de la somme du salaire mensuel minimum, la prime de poste et le salaire à l'ancienneté. La modification du salaire aboutit à la suppression des trois bases salariales et les remplace par un forfait de production, qui est conçu comme un moyen favorable aux travailleurs et à l'employeur (*laozi liangli*). Le taux aux pièces accroît d'environ 10-20% le salaire, ceci en fonction des différents groupes de travail⁹². Le revenu moyen des travailleurs a augmenté d'environ 300-400 *yuans*, alors qu'il était auparavant de 1000 *yuans* par mois. M. Ke affirme que « les travailleurs sont très satisfaits de la réforme ». Après plus d'un an, le comité syndical de l'entreprise va représenter les travailleurs afin de demander une augmentation de plus de 10% du salaire à la pièce.

b) Le salaire minimum.

⁹² Un travailleur me dit plus tard que, en raison de la rapidité de l'innovation de produits pour répondre aux exigences du marché, les travailleurs doivent apprendre à faire de nouvelles pièces sans arrêt, 2-3 fois par mois, ce qui diminue leur productivité et leurs revenus.

En ce qui concerne le premier sujet, les officiels syndicaux posent une question :

« L'introduction du système du salaire à la pièce génère un problème. Pour les nouveaux embauchés ou les travailleurs lents, il y a un risque de diminution de leur salaire. En outre, pour les travailleurs qui demandent un congé de maladie, leur revenu minimum peut-il être garanti? »

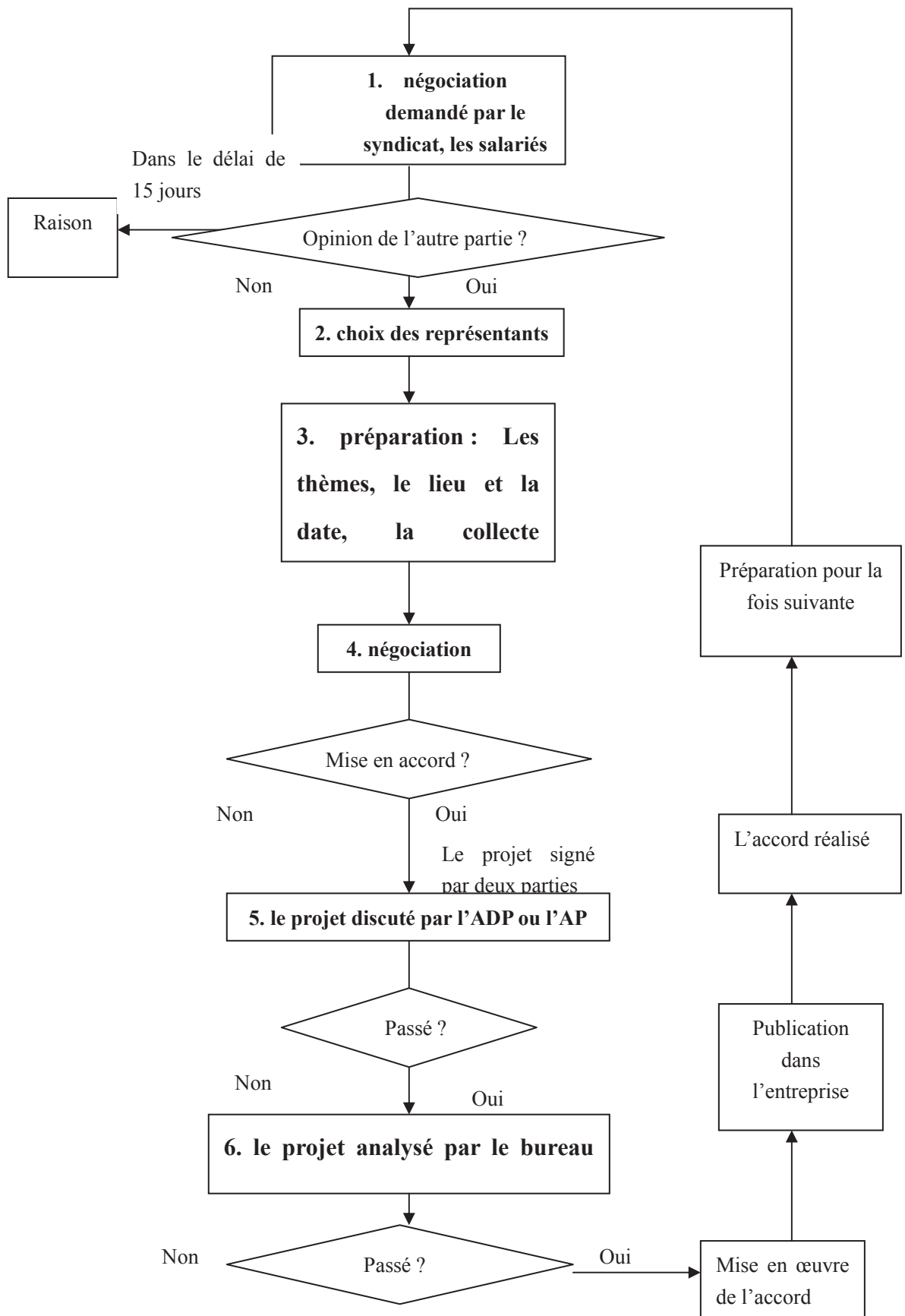
A cette demande, M. Ke répond que tous les ouvriers peuvent bénéficier du salaire minimum au-delà du standard du salaire minimum de Shanghai. Quant au montant concret du salaire minimum à GA, l'employeur ne l'a pas réfléchi.

Compte-tenu du contrat collectif régional du parc industriel, ce salaire minimum atteint 870 *yuans*, soit plus de 30 *yuans* que le niveau légal à Shanghai. Il faut que le salaire minimum à GA soit conforme à celui du parc industriel ou même un peu plus. M. Ke autorise la transmission de cette suggestion à la direction.

c) les conditions de travail.

Afin d'enrichir les thèmes de la convention, les responsables syndicaux soulignent qu'il faut rechercher des moyens pour améliorer le bien-être des ouvriers à GA. Ils font quelques suggestions : l'examen médical des salariés, la subvention d'allocation et l'allocation de nourriture.

Comme la courroie de la pensée de son patron, le président du syndicat de GA n'a pas le droit de décider le détail des thèmes. Les deux parties prennent un rendez-vous dans 2 semaines.



(Source : La réglementation sur la convention collective à Shanghai de 2008)

5.2.1.1.2 La deuxième et la troisième réunion de la préparation

La deuxième rencontre s'est tenue dans les locaux de GA et avait pour but les représentants, la date, le lieu de réunion et les points de la négociation.

Selon la réglementation sur la convention collection à Shanghai de 2008, « chaque partie fournie au moins 3 représentants, tandis que le nombre de ceux de l'entreprise ne doit pas dépasser la contrepartie des salariés » (article 6). S'il s'agit d'entreprises sans syndicat, « les représentants des salariés doivent être choisis par le syndicat officiel avec le consentement de plus de la moitié des salariés ». S'il s'agit d'entreprises avec syndicat, « les représentants sont choisis par le syndicat de l'entreprise, avec le président comme premier représentant » (article 7).

Le président, M. Ke montre une liste des représentants. A côté des salariés, on trouve le chef de l'atelier de la fabrication, le chef du contrôle de la qualité et lui-même⁹³. La partie de l'entreprise est formée par l'employeur, le directeur des ressources humaines et un comptable.

En ce qui concerne les points laissés en suspens lors de la première réunion, le patron donne un avis favorable à l'augmentation du salaire à la pièce (de 10% à 20% selon les postes), au salaire minimum à 870 *yuan*s réajusté tous les 2 ans et la suggestion de l'examen médical, mais il est défavorable aux différentes subventions et allocations.

La troisième réunion de préparation devait déterminer le processus concret de la négociation. Les représentants du syndicat local conçoivent le texte destiné aux négociateurs en fonction des résultats des deux précédentes discussions et le mettent en forme pour le faire apparaître plus réaliste le jour de la négociation.

Dix jours après s'est tenue la dernière réunion de préparation. Les représentants du syndicat officiel, comme un réalisateur, avaient préparé la mise en scène. Les participations démocratiques sont toutes nouvelles pour le patronat et les salariés. A défaut de pression salariale, les activités syndicales sont soutenues par le

⁹³ Evidemment, en tant que cadres moyens, les salariés mandatés ne sont pas élus par les 50 ouvriers de la fabrication, qui ne peuvent certainement pas donner leur opinion sur les points de la négociation. Les représentants des salariés ne voudraient pas engager la discussion et le débat sur les détails, mais simplement lutter pour de meilleures rémunérations.

syndicat officiel qui joue le rôle de guide pour les organiser. Avant la négociation collective, le syndicat officiel utilise les réunions préparatoires dans le but de révéler la vraisemblance du débat sur place :

- Ils créent une structure dramatique générale et distribuent les tirades aux représentants de la négociation.
- Ils contrôlent tous les aspects de la négociation comme la procédure, les dialogues, les mouvements, les prises de vues.

Bien sûr, l'employeur est le premier acteur sur la volonté duquel dépend la négociation. Le débat sur le salaire minimum et celui aux pièces sera la focalisation de la négociation. Un officiel syndical propose que « au moment de la négociation le mois prochain, les représentants de votre syndicat puisse proposer 900 *yuans* de salaire minimum, et votre patron pourrait le « marchander » à 860 *yuans*. Enfin, chaque partie pourrait mettre d'accord sur 870 *yuans*. Cela semble plus sincère ». En fait, cet accord est déjà décidé avant la négociation, qui répète seulement les décisions prises avant. Probablement, pour le salaire aux pièces c'est le même scénario.

Même le patron ne comprend pas au début cette instruction du syndicat officiel. Les officiels lui expliquent que « c'est notre art de la négociation, qui reflète notre travail pendant la négociation collective ».

Le 6 mai, 2007, la négociation officielle est menée dans une salle de réunion du parc industriel de Changzhen. Beaucoup d'employeurs et de journalistes sont invités sur place sans la présence d'aucun ouvrier. Toutes les préparations sont mises en scène avant les « spectateurs », qui apprécient la négociation « sérieuse ».

5.2.2 La négociation mobilisée par les salariés

Tout comme la création des sections syndicales dans les entreprises, il est très rare de trouver des négociations exigées par les salariés eux même. Toutefois, avec de plus en plus de cas surgissant dans la vie économique, ce ne sont plus des pratiques exceptionnelles.

5.2.2.1 La première négociation en 2007

Un après-midi de juin 2007, le bureau du syndicat officiel du Bourg Changzhen était rempli de travailleurs, tandis que d'autres attendaient à la porte de la mairie du bourg. Ils étaient tous ouvriers et cadres moyens d'une entreprise collective, qui vend des voitures sous franchise de Shanghai Volkswagen. En avril 2007, le directeur général avait brutalement annoncé une diminution de salaire de 1600 *yuans* par mois (160 euros) à 1200 *yuans* (120 euros). L'entreprise ne connaissant pas de déficit, il n'y avait aucune raison de réduire le traitement des salariés. Ces derniers ont demandé le rétablissement de la déduction à plusieurs reprises, mais ces demandes étaient fermement rejetées par le directeur général. Les travailleurs en colère ont lancé une pétition collective à destination du syndicat officiel.

Un des représentants des travailleurs de CY m'a expliqué :

L'entreprise a été fondée en 1988 avec environ 80 employés sur la base d'un partenariat avec Shanghai Volkswagen. En tant qu'entreprise collective, le directeur général a été nommé par la compagnie majoritaire. Des travailleurs âgés avec contrat à durée indéterminée ont été recrutés parmi les paysans dont les terres ont été expropriées par le gouvernement local. Située dans un bon endroit du bourg, l'entreprise s'est vue allouer par le gouvernement du bourg un terrain de près de 50 000 mètres carrés, utilisé au stockage des véhicules provenant de la base de production de Shanghai Volkswagen. L'entreprise a connu 10 bonnes années durant lesquelles le bénéfice était toujours parmi le plus élevé, comparé aux autres entreprises du bourg. Cependant, avec des entreprises automobiles sont apparu en grand nombre. Les résultats de l'entreprise CY ont subi un rapide déclin. Par ailleurs, pendant une longue période, le directeur général a détourné des fonds publics à des fins personnelles. Tandis que l'entreprise rencontrait de plus en plus de difficultés, les conflits entre les employés et le directeur éclataient régulièrement. En 2007, lors de l'expiration du contrat avec Shanghai Volkswagen, le directeur a utilisé ce prétexte

excuse pour diminuer le salaire des employés et renvoyer plusieurs cadres moyens. Cela a attisé la colère des travailleurs âgés qui se sont tournés vers le syndicat local.

Selon l'entretien avec le chef du syndicat du bourg, Mme Yang :

« C'est difficile d'apaiser la colère des travailleurs. Je les ai encouragés à mener une négociation. Les deux parties ont accepté cette suggestion ».

Comment choisir les représentants des salariés ? Mme Yang connaît bien les membres de la commission de l'Union qui sont choisis par le gestionnaire. Représentés par eux, la négociation ne sera pas reconnue par les salariés. Donc, elle a insisté pour que, outre deux membres du comité syndical, les représentants devraient inclure un militant ayant signé la pétition collective. En ce qui concerne le lieu de la négociation, il doit se trouver dans le bureau du gouvernement de la ville car la négociation tenue au sein même de l'entreprise pouvait être troublée par les salariés en colère.

Toutefois, les employés ont refusé le choix des représentants du personnel annoncé par le syndicat du bourg. Ils ont exigé la présence d'au moins deux représentants élus par eux et ont émis alors le souhait de la nécessité de l'arbitrage de Mme. Yang. Sinon, ils ne reconnaissaient pas la légitimité de la négociation.

Pour s'assurer que la négociation se déroule sans difficultés, Mme Yang a accepté cette suggestion.

Le débat principal a porté sur la confrontation entre la direction et les représentants des salariés pour récupérer le salaire original. S'estimant le seul à détenir le pouvoir de décision car envoyé par le gouvernement local, le démontré général a démontré le caractère inacceptable de la demande des travailleurs : à cause de la baisse du chiffre d'affaires, il doit déduire le revenu des salariés pour compenser le manque de bénéfices. Chargée d'une mission de réconciliation pour régler le conflit entre le manager et les salariés, le chef du syndicat du bourg a mis en cause la justesse des informations présentées par le directeur. En fait, le plan financier a été remis après l'arrêt du contrat avec Volkswagen. La négociation était dans l'impasse.

Pendant une pause, le chef du syndicat du bourg a appelé les représentants de la direction et des salariés les uns après les autres et les a persuadés que chacune partie devait faire une concession. Elle a souligné que cette négociation animée par elle pouvait être perçue comme une solution de dernier recours parce que ce différend n'était pas recevable devant un jury.

Selon le directeur, il s'est senti honteux que son ordre soit contesté par ses subordonnés. Il était opposé à tout rétablissement des salaires. Mme. Yang a proposé, dans les points de la négociation, un relèvement des salaires à 1485 *yuans*, soit un peu en dessous du niveau d'origine, et un maintien du revenu annuel des salariés, soit 21 266 *yuans*.

Un des représentants a fait son désaccord avec cette suggestion. Au final, les représentants ont conclu une convention simple mais exprimant de la volonté des salariés, qui ont connu leur premier succès.

5.2.2.2 La deuxième négociation en 2008

Début 2008, les salariés se sont montrés impatients de voir débiter la deuxième négociation à propos du revenu de 2008 et la distribution des avantages.

La première question portait sur un réajustement des salaires de 12% afin de le porter à soit 23 818 *yuans* par an.

Le deuxième point était la répartition des bénéfices, soit 2.8 millions de *yuans* (280 000 euros) provenant de la plus-value d'actions dont une partie a été distribuée aux salariés.

Cette négociation a été menée dans l'entreprise. Mme Yang a, de nouveau, été invitée, car sa présence est jugée très importante par les parties.

Riche de l'expérience de la première négociation, les points de vue sur l'augmentation des salaires ont été peu divergents. Sous la pression des salariés, la direction n'a pas trouvé de bonnes raisons de la refuser.

En ce qui concerne la plus-value boursière, 50 salariés devraient recevoir

environ 840 000 *yuans* (84 000 euros), distribués sur 4 ans.

Par ailleurs, les salariés ont signé la pétition collective à destination du gouvernement local pour dénoncer la corruption du directeur général, qui a été remplacé quelques mois plus tard.

En bref, selon l'expression du chef du syndicat du bourg, la confrontation évolue du mécontentement relatif aux hausses de salaire au statut du manager lui-même, qui était détesté par la plupart des salariés. Finalement, les différends au sein de l'entreprise CY sont réglés par la voie pacifique (Bevort et Jobert, 2008, p.193).

5.2.3 La lutte pour une meilleure convention collective chez Wal-Mart

Il s'agit ici de relater comment le président élu de la section syndicale du magasin Wal-Mart de Nanchang, ville de la province du Jiangxi, a essayé de négocier avec l'enseigne américaine un meilleur traitement. Toute cette affaire a été rapportée en détail par *le Weekend du Sud (nanfang zhoumo)* et a été citée par de nombreux médias internationaux.

La syndicalisation initiée par la FTTC dans les 6 premiers magasins, en Juillet et août 2006, a donné naissance à des cadres syndicaux autonomes. Toutefois, la plupart d'entre eux ont été « achetée » par Wal-Mart, l'un après l'autre. Gao Haitao, élu clandestinement par les syndiqués mobilisés par le syndicat local, est le seul militant connu dans les magasins Wal-Mart pour avoir activement défendu les intérêts des travailleurs.

Le 14 juillet 2008, la FTTC a conclu la première convention collective avec un magasin Wal-Mart, à Shenyang, dans la province du Liaoning située au nord de la Chine. Sans négociation sérieuse, elle est devenue la convention modèle pour tous les magasins Wal-Mart dans ce pays. Il n'y a aucune chance pour les syndicats de chaque magasin de négocier les articles. Dans les dispositions, a été décidée une augmentation de salaire qui ne couvre pas l'inflation de 2008 et qui n'entrera pas en vigueur avant mi 2009. Selon le rapport CLNT, «une augmentation de 9 % de

rémunération, qui est très loin des taux d'inflation de 30 % pour les produits alimentaires en 2007 et 2008, est également inférieure à l'augmentation moyenne de 18 % des salaires urbains nationaux, selon le Bureau national de la statistique » (CLNT, 2008c). Les conventions signées dans les autres magasins chinois sont peu différentes de celle signée à Shenyang. Plusieurs syndicats individuels des magasins ne se sont même pas donnés la peine de signer la convention eux-mêmes. Par exemple, le syndicat du magasin Buji a signé un contrat collectif pour les quinze autres dans les zones environnantes de Shenzhen.

Mais en gagnant un salaire d'environ 600 *yuans* par mois, légèrement supérieur au salaire minimum de 510 *yuans* à Nanchang, la plupart des travailleurs du magasin Bayi avaient espéré recevoir une meilleure rémunération. Gao Haitao voulait contester les articles de la convention concernant la santé et la sécurité, les heures supplémentaires, le salaire, les avantages sociaux des employés, etc. Mais Wal-Mart a prétendu qu'il n'y avait aucune nécessité de modifier ce qui avait déjà été approuvé par la FTTC. Au lieu de cela, Wal-Mart a contourné Gao par la convocation de l'ADP et l'a remplacé par un président du syndicat d'un autre magasin pour signer la convention.

En conséquence, Gao a démissionné de son poste dans la frustration en septembre, ce qui a accablé de nombreux employés de Wal-Mart et des militants syndicaux en Chine.

5.2.4 Les négociations collectives restreintes au droit de la subsistance

En Chine, il y a deux sortes de conventions. La convention collective générale qui traite de tous les sujets prévus dans la réglementation de 2004. L'autre correspond à une convention spéciale sur le salaire ou la protection des salariés.

Selon la statistique de la FTTC, jusqu'au mois de septembre 2008, 1 090 000 conventions collectives, soit une augmentation de 62.1% par rapport 2003, ont été conclues dans 1 834 000 entreprises, couvrant 104 millions de salariés⁹⁴. Jusqu'à la

⁹⁴ « 1 091 000 conventions collectives conclues en Chine couvrant 104 million de salariés », 7 octobre 2008, http://www.china.com.cn/gonghui/2008-10/07/content_16610100.htm.

fin de 2007, 622 000 entreprises sont concernées par 343 000 conventions spéciales de salaire⁹⁵.

Quant à l'arrondissement de Putuo, à la fin de 2008, il y a au total 7 236 conventions collectives générales, dont 5 000 sont conclues par les syndicats locaux et les employeurs sans la participation de salariés, ainsi que 1 913 conventions spéciales de salaire.

L'introduction de la négociation collective a apporté des aspects positifs à la situation économique des travailleurs.

Tout d'abord, c'est la première étape pour la FTTC dans l'engagement de consultations avec les patrons sur les conditions d'emploi des travailleurs

Cela procure une sécurité pour les syndiqués dans l'entreprise et renforce la protection de plusieurs catégories de travailleurs, y compris les ouvriers migrants.

Deuxièmement, en raison de la faible participation des travailleurs, il est difficile de voir l'augmentation de la conscience des travailleurs dans le pouvoir de négociation collective. Cependant, en tant que droit économique, il donne une solution qui est reconnu par le gouvernement. Il appartient aux travailleurs de défendre leurs droits conformément à la loi du travail, et, en particulier, d'engendrer une lutte légale contre le patronat, notamment, lors de restructurations et de violations sévères des droits de salariés.

Finalement, la mise en place de la négociation collective ou la conclusion de conventions sont une forme d'application du droit du travail, sous contrôle du Bureau du travail et du syndicat officiel. En Chine, lorsque cette application devient un problème, la convention collective, qui doit être sanctionnée par le Bureau du travail et le syndicat officiel, implique l'intervention administrative. Cela procure une garantie aux travailleurs qui peuvent recourir, par exemple, au gouvernement local à l'occasion d'une faillite. C'est pour cette raison que la convention collective moins dérange les employeurs.

Le cas de l'entreprise CY explique les effets positifs de la mise en place de la

⁹⁵ Pan Yun, « 343 000 conventions de salaire conclues en Chine couvrant 3 968 000 salariés », « Le Quotidien du Peuple », 15 avril 2008.

négociation collective, qui devient une bonne solution pour trouver un accord acceptable entre les salariés et la direction. Cette pratique est encouragée par la FTTC et ses syndicats locaux dans le but d'enrayer tous les conflits collectifs avec la surveillance du syndicat local. Cela signifie que même si la FTTC continue de « représenter » les travailleurs devant le patronat dans la majorité des négociations, on peut anticiper l'émergence de vrais débats entre les salariés et le patronat pour trouver une solution plus avantageuse que le conflit (Bevort et Jobert, 2008, p.193).

Cependant, il n'y a guère eu de progrès vers une forme étendue de négociation collective, qui demeure un droit de la subsistance. Le rapport inégalitaire entre salariés et employeurs sort ainsi renforcé au profit des patrons. En examinant de près le droit du travail, on trouve certes des articles favorables aux salariés dans la participation de la négociation, mais ambigus et imprécis et sans condamnations pénales et civiles. Craignant le contre-pouvoir de la collectivité, l'Etat encourage apparemment la négociation collective, mais les dispositions de la loi sont déformées essentiellement en raison du non-respect des droits des citoyens.

D'une part, la plupart des conventions collectives sont demandées par les syndicats locaux. Ces derniers mettent en place des négociations collectives à titre expérimental dans certaines entreprises non publiques choisies par eux-mêmes. Ce type de négociation a été appliqué avec succès dans un petit nombre d'entreprises. Toutefois, il n'est pas possible pour le syndicat officiel d'assister toutes les entreprises à organiser la négociation collective. Dans les petites entreprises, dont les salariés sont vus dans les rapports du syndicat officiel comme n'osant pas et étant incapables de négocier (*budan tan, buhui tan*) avec l'employeur. En même temps, afin de représenter les syndiqués dans les petites entreprises, les syndicats officiels préparent des conventions régionales au niveau de l'assemblée régionale des délégués du personnel (ARDP) sans débat sur la négociation. Cette méthode est désignée par : « le syndicat officiel prend la décision pour ses sections syndicales » (*shang dai xia*). C'est une nouvelle pratique inventée par le syndicat officiel pour faire comprendre la convention collective aux employeurs, et, plus important, multiplier le nombre de

conventions signées.

D'autre part, les conventions collectives reprennent les dispositifs légaux, qu'elles n'améliorent ou ne complètent qu'à la marge. Elles ne sont pas indépendantes et ne correspondent pas aux réels souhaits des salariés. Dans certaines entreprises, les conventions sont conclues en raison de leur développement rapide et à l'intensification de leur activité. Sinon, elles risquent de voir partir les ouvriers qualifiés.

En un sens, avec l'augmentation du salaire aux pièces, la négociation collective chez GA semble faire ressortir l'état d'esprit des ouvriers. A l'inverse, il s'agit principalement de faciliter la décision patronale et d'exercer un contrôle sur le régime de l'usine.

Ce type de négociation surgit dans les entreprises fortement marquées par une croissance rapide et/ou ayant besoin d'un personnel stable. Cela explique que ce type d'entreprises doit maintenir une hausse des salaires soutenue et encadrer la relation de travail.

Cette caractéristique est également détenue par une autre entreprise, JZ de l'industrie métallurgique à l'arrondissement P, qui produit des grenailleuses destinées à décaper les coques de bateaux. Sur les marchés national et international, cette société est très concurrentielle. Elle commercialise au prix de 500 000 *yuans* (50 000 euros) chaque machine avec un bénéfice net de 50 à 60%. JZ a également ciblé par le syndicat local pour mener une négociation. Son directeur m'a confié :

« Le développement de mon entreprise a besoin d'une relation de travail stable. Même si nous ne sommes pas choisis pour organiser cette négociation, la manière de distribuer les intérêts et la mobilisation de l'enthousiasme des travailleurs sont toujours mes préoccupations [...]. Ce n'est pas la première négociation. Deux ont déjà eu lieu en 2003 et 2004⁹⁶. Grâce à ces négociations, nous pouvons préparer les travailleurs pour le

⁹⁶ La négociation chez JZ a été suspendue en 2005 et 2006. Le patron de JZ pense que la négociation est effectuée en fonction de la volonté des officiels syndicaux, quand cette idée survient à eux, ils veulent que les employeurs soient engagés dans la négociation. Par contre, tant l'employeur que les salariés n'ont pas envie de mener cette pratique.

développement futur ».

Avec l'émergence de militants salariés, la lutte pour défendre des droits conformément à la loi est mise en œuvre dans n'importe quelle entreprise dans laquelle les conditions de travail sont défavorables aux travailleurs, les salaires faibles, etc. Toutefois, les combats visant à augmenter la condition économique des travailleurs au-delà des dispositions minimales sont ignorés par le gouvernement local.

Dans le cas du magasin Bayi, le président du syndicat, Gao Haitao, souhaitait élargir le contenu de la convention collective, qui a été négociée entre la FTTC et Wal-Mart. Même les officiels de la FTTC ont accepté cette pratique⁹⁷. Wal-Mart a toujours refusé de négocier avec lui. Gao Haitao a été éliminé de négociateurs et remplacé par une « marionnette » pour signer la convention collective. Même si le droit collectif est évidemment violé par la direction, le syndicat local garde le silence et n'intervient pas dans cette affaire.

La FTTC réclamait depuis longtemps la mise en place de négociations collectives dans tous les types d'entreprises. Ce projet est présenté comme une avancée en termes de démocratie sociale. En réalité, il constitue une attaque sérieuse contre les droits collectifs des salariés et il n'est en rien un progrès pour la démocratie. Le projet de loi généralise les accords dérogatoires. Dans certains cas, les conventions collectives pourraient être moins favorables aux salariés que le contrat individuel.

Les patrons pourraient ainsi signer des accords au plan de l'entreprise avec les élus du personnel ou des salariés mandatés, là où il n'y a pas de vrais délégués salariés, c'est à dire dans la majorité des cas.

Prétendre que c'est une avancée démocratique, c'est faire l'impasse sur le rapport inégalitaire existant entre salariés et employeurs, en particulier, dans les petites entreprises et la sous-traitance, qui sont la majorité des entreprises en Chine.

⁹⁷ Le directeur du département de la convention collective, Zhang Jianguo, a déclaré que la FTTC pourrait demander Wal-Mart à signer une convention modèle, mais le contenu spécifique de la convention dans les magasins individuels doit être déterminé par les magasins et les salariés eux même. Il est impossible pour la FTTC à négocier le contenu, et bien sûr il n'y avait pas des articles spécifiques pré-approuvés », cité de Wei Libing, « Lutte d'une section syndicale de base avec Wal-Mart », Le Weekend du Sud (Nanfang Zhoumo), 17 Septembre 2008.

5.3 Des participations démocratiques en attente à promouvoir

5.3.1 L'évolution du droit collectif des salariés en Europe

Les origines de la pensée sur le droit du travail proviennent d'une convergence de deux courants doctrinaux importants en France : la Déclaration des droits de l'homme envisagée par Durkheim comme une religion de l'individu et le droit social, élaboré par les républicains (Didry, 2002, p.51).

La Révolution française a mis fin à une société de privilèges. L'égalité des droits naturels a été proclamée par la Déclaration des droits de l'homme. La propriété privée est considérée comme l'un des quatre droits naturels et imprescriptibles de l'homme. Le fondement de ce nouveau principe s'appuie sur le fait que le capitalisme industriel a pris son essor et que les patrons exercent le pouvoir absolu sur la classe ouvrière. De ce fait, la majorité des travailleurs vivait dans la misère.

Les pays occidentaux ont connu au XIXe siècle l'essor du capitalisme industriel avec comme corollaire le pouvoir autocratique du chef d'entreprise. Les relations sociales et les conditions de travail étaient marquées par la précarité, l'insécurité sociale et l'exploitation extrême. Il n'y existait pas de droit du travail et, pire, la loi le Chapelier de 1791 a interdit l'organisation collective des salariés. L'entrepreneur pouvait donc dicter ses conditions sans retenue, imposer un contrat de travail individuel et exploiter le salarié au maximum. Selon Marx, qui a observé les luttes de la classe ouvrière sous l'hégémonie du capitalisme⁹⁸, « le capitalisme, comme les systèmes socio-économiques précédents, va inévitablement produire des tensions internes qui conduiront à sa destruction ». Il a tenté de sonner le glas du système capitaliste. Afin de réguler les mouvements ouvriers et d'« arriver à un état de bien-être social, indépendamment des individus », les théoriciens républicains ont

⁹⁸ Il bouleverse la relation entre le patronat et les travailleurs par voie de rudes combats pour sortir de la clandestinité. Ensuite émergent les diverses formes d'associations professionnelles- compagnonnages, coopératives ouvrières, sociétés de secours mutuels, sociétés de résistance, chambres syndicales (Mouriaux, 1986 : 6). Elles sont plus ou moins tolérées ou réprimées par le pouvoir tant pour des raisons d'ordre public que par souci du libéralisme économique (Andolfatto et Labbé, 2000 : 24). La reconnaissance du syndicat professionnel par la loi de 1884 intervient ouvre la voie à des actions en justice visant à faire reconnaître la capacité d'un syndicat professionnel à défendre l'intérêt d'une collectivité plus large, la profession et obtenir de ce fait l'exécution de contrats collectifs contre des patrons récalcitrants (Didry, 2002 : 45).

revisitée l'idée d'« être social » et ont formulé « un droit supérieur à celui de l'individu, un droit social, qui seul pourrait garantir les droits individuels en montrant qu'ils expriment en fait un devoir de solidarité » (Didry, 2002 : 51).

« Le droit citoyen n'est plus un droit naturel sacré, qui souligne le droit absolu des individus, mais un droit social, qui est réalisé et garanti dans la communauté sociale. A propos de la propriété [...] elle n'est plus le droit exclusif d'un individu. En faveur des intérêts sociaux, les propriétés privées pourraient être redistribuées [...] Comment comprendre alors pourquoi les penseurs de l'époque sur la concentration des droits de propriété » (Li Hongtu, 2007).

Cette argumentation repose sur la pratique du droit collectif dans l'entreprise. Didry (2002, p.80-81) dans son livre *Naissance de la convention collective* introduit une analyse théorique de Salais et Storper (1993), qui considèrent la production comme action collective. « La production est une action d'un ensemble de personnes ayant pour projet commun la réalisation d'un produit avec des droits qui en découlent, pour chaque personne les uns à l'égard des autres, de cette communauté de projet. Cette action collective contribue à faire exister un « monde réel de production » en même temps qu'elles s'appuient sur lui. Ce monde réel de production suppose un ensemble de convention décrivant la coordination des actions individuelles.

Les mauvaises conditions de travail, les luttes et la création d'associations clandestines d'ouvriers puis l'émergence d'un régime républicain à la fin du XIX^e siècle, sont à l'origine de l'intervention étatique dans la relation asymétrique entre le patron et les salariés et a donné naissance au droit du travail. L'Etat a changé son attitude envers la collectivité des travailleurs. Le travail est réglementé par une série de lois. Pour contre balancer le poids entre le patron et les salariés, la grève comme première expérience démocratique du mouvement ouvrier devient légale en 1864 (Didry, 2004).

A suivi, ensuite en 1884, la reconnaissance légale des syndicats par l'Etat comme outil de modification des relations du travail dans les entreprises. Les réformes à partir de l'arrivée de la 3^e république ont attaché de l'importance aux

« organisations ». L'intervention de l'Etat dans le développement des organisations visait « à donner aux individus les moyens de maîtriser les conditions de leur existence » et « à encourager le développement des capacités de ces personnes ». En ce sens, l'« être social » s'est vu attribuer deux droits fondamentaux, le droit individuel et le droit collectif, qui correspondent « dans le long terme au plein développement des capacités humaines » (Didry, 2002, p.51- 53).

Puis est arrivée la convention collective. Les débats sur la convention collective s'inscrivent dans un univers légal marqué par une ouverture importante à des formes de règlement des différends collectifs extérieures à l'institution syndicale.

Les lectures de Didry nous aident de retracer la longue histoire de l'évolution de la convention collective en France.

Tout à bord, la procédure de conciliation et d'arbitrage instituée par la loi du 27 décembre 1892 « conduit à une production importante de procès-verbaux officialisant des conditions de travail invocables par les travailleurs, notamment dans le cadre de procès. La pratique de la conciliation et de l'arbitrage ouvre la voie à des développements législatifs dans le sens de l'institution d'une représentation électorale des travailleurs au sein du travail [...]. La notion de « convention collective » fait son apparition, en 1904, dans les débats du Conseil supérieur du travail sur le délai-congé, comme moyen de fixer les usages contre la menace des règlements d'atelier » (Didry, 2002, p.103).

L'auteur montre également que l'arbitrage significatif de Waldeck-Rousseau en 1899 dans la grève du Creusot conduit la politique gouvernementale à une nouvelle orientation : l'élection de délégués ouvriers permanents pour représenter les ouvriers auprès de la direction. La relation entre le patron et ses ouvriers devient celle entre deux personnes morales, le propriétaire de l'entreprise et l'association des ouvriers et employés de l'entreprise. Le contrat collectif ne se distingue plus que marginalement de la participation et de la coopération et soulève une discussion sur la nature du contrat de travail.

Après cela, une multiplicité des projets de loi, des débats publics et des

personnalités ont contribué à enrichir la formalisation de la convention collective en France, qui devient une institution juridique par la loi du 25 mars 1919. « Elle est le produit de débats juridiques et législatifs qui se déroulent au cours des deux premières décennies du XX^e siècle et aboutissent à l'adoption de la loi » (Didry, 2002, p.225).

Après la création du délégué du personnel retardée jusqu'en 1945 (Le Crom, 2003 : 42), la France développe les institutions démocratiques essentielles. C'est un long processus historique de régularisation de la relation entre l'Etat, le patronat et les salariés.

5.3.2 Le droit collectif des salariés en Chine : ambigu et imprécis

L'économie de marché a besoin de lois encadrant les droits et les devoirs entre les parties. Dans le domaine des relations du travail, le gouvernement central a adopté une approche pour mettre en évidence progressivement la relation du contrat. Toutefois, compte-tenu du système politique et de sa légitimité idéologique, la réforme est menée avec beaucoup de prudence. Les lois du travail et les règlements sont promulgués avec des articles ambigus et imprécis voulant, cependant, intégrer des notions, comme la justice, l'égalité, ne sont pas réfléchies par les législateurs. D'une part, les lois impliquent une psychologie complexe de l'autorité centrale, qui n'est pas capable d'anticiper l'avenir de la réforme et ne perçoit pas comme un problème le détournement de l'idéologie communiste au profit d'une économie capitaliste. D'autre part, il n'y a pas eu de grands débats ni d'expressions libérales sur les valeurs fondamentales au cours de la réforme. L'Etat dévore les volontés des citoyens chinois (Chang Kai, 2002, p.32).

Pendant l'économie planifiée, le gouvernement était l'organisateur direct de la vie sociale et économique et assumait entièrement ses responsabilités entières vis-à-vis des travailleurs, mais en même temps ces derniers étaient privés de droits civiques fondamentaux. Ils devaient obéir aux ordres étatiques et ne possédaient pas de moyens pour défendre leurs droits.

En entrant dans l'économie de marché, la relation de travail a été reconnue

officiellement par l'Etat. Il semble qu'un système de droit du travail aie été mis en place, si l'on prend en compte les législations sur : la rémunération, le repos, l'assurance sociale, la sécurité du travail, la formation professionnelle, et les différends du travail, etc., dont les dispositions sont précisées et opérationnelles. Un processus de rationalisation des relations du travail entre le patron et les salariés a été mis en œuvre, mais sans se soucier du futur du processus de réforme qui a omis un principe essentiel - l'égalité - une valeur universelle et fondamentale du droit du travail.

Avec l'accélération de la réforme, l'économie privée est devenue « l'élément complémentaire » à « une partie importante de l'économie de marché socialiste » depuis 10 ans. Lié à ce changement, le principe de la distribution du travail a également été revu par l'Etat. Le rapport du 15e Congrès du Parti communiste chinois (CPCC) précise que: «il faut insister sur le système qui va faciliter la répartition selon le travail tout en coexistant avec d'autres façons de répartition [...] et doit permettre et encourager les capitaux, la technologie et autres éléments de production et de participation à la distribution ». Comme l'application universelle de la distribution selon le travail pendant la période d'économie planifiée, la proposition de mise en œuvre de la répartition selon les éléments productifs transforme le précédent système administratif du salaire en un système dépendant du marché. Chang Kai (2002, p.65-166) met en cause de ce renversement de tendance et estime que cet ajustement sur le système de la distribution fait courir un risque majeur pour les travailleurs déjà affaiblis. « Si l'on admet ce système économique et celui de la répartition sociale, il faut s'interroger sur comment la loi traite les relations mutuelles entre le travail et d'autres éléments dans la distribution, et comment protéger le droit à rémunération des salariés qui ont un statut inerte et vulnérable ». Cela deviendra un problème majeur de notre gouvernement.

Selon Chang Kai (2002, p.37-39), les droits des travailleurs existaient depuis l'économie planifiée de la Chine mais restaient toujours dans le discours politique. Pour preuve, la Chine, après la réforme, a introduit et emprunté aux pays industriels,

les théories du droit de la propriété et de la gestion, mais le droit du travail dans l'économie du marché n'est pas abordé et approfondi dans ces dernières.

Bien que les conventions collectives définissent les droits et les devoirs des salariés dans une entreprise au sens juridique, elles n'exercent pas une influence significative sur les relations professionnelles en Chine. Le contrat de travail demeure négocié individuellement entre l'entrepreneur et le salarié. En fait, la relation de subordination entre l'employeur et l'employé nouée par le contrat de travail, qui se caractérise pas l'égalité formelle et l'inégalité de fond, c'est-à-dire, l'asymétrie de la relation entre salariés et chefs d'entreprise n'a pas diminué. En Chine, cette relation se présente par le pouvoir absolu du chef d'entreprise qui peut fixer le salaire aussi bas que le salaire minimum local, tandis que les devoirs de salariés sont détaillés dans le contrat (Chang Kai, 2002, p.79).

Si l'on analyse de près les lois et les réglementations sur le droit collectif des travailleurs, on peut trouver un contraste énorme entre le droit individuel et le droit collectif.

Le système législatif du travail se compose d'une part d'une loi fondamentale et deux lois complémentaires, d'autre part de règlements, circulaires, ordonnances et explications administratives au niveau de l'autorité centrale et locale.

Jusqu'à présent, le système législatif du droit du travail contient trois lois : la loi fondamentale sur le travail de 1994, la loi sur le contrat de travail de 2008 et la loi sur le syndicat de 1992, recodifiée en 2001. La loi de 1994 se compose de 13 chapitres avec 107 articles⁹⁹. Il n'y a que 6 articles concernant le droit collectif du travail. Un des faits les plus marquants de 2008 dans le domaine législatif a été le nouveau projet de loi sur les contrats de travail. Quelques réglementations relatives aux conventions collectives sont en place depuis longtemps. Néanmoins, les conventions collectives établies en vertu des réglementations en vigueur sont juridiquement peu de contraignantes. D'après la loi sur le contrat du travail, seulement

⁹⁹ Les 13 chapitres traitent des dispositifs d'aide à l'emploi, le contrat du travail, le temps du travail, le salaire, la santé et la sécurité au travail, la protection des femmes et enfants, la formation professionnelle, l'assurance sociale, les différends du travail, le contrôle de l'application, et la responsabilité juridique.

5 articles sont promulgués sur la convention collective dans les 8 chapitres avec 98 articles. La loi sur le syndicat de 2001 est composée de 57 articles. Par rapport la loi de 1992, le gouvernement central a habilité l'Assemblée populaire nationale à recodifier cette loi sur 4 aspects : la protection des salariés comme la responsabilité fondamentale des syndicats, la protection des cadres syndicaux dans l'entreprise, les responsabilités juridiques de la violation et l'établissement des syndicats dans le secteur privé. L'objectif de la recodification a été d'assurer une clarification de certains articles et de faciliter la syndicalisation mobilisée par la FTTC et l'accès dans les entreprises non publiques. Cependant, la loi de 1992 n'impacte pas l'autonomie des salariés chinois dans les entreprises publiques. Le fond de la recodification en 2002 n'ayant pas été modifié, celle-ci ne peut en soi motiver une évolution réelle de la relation entre le patron et les travailleurs.

Après les lois, plusieurs réglementations ont été promulguées, y compris celle sur la négociation collective. Cette réglementation a lancé un nouveau « mouvement » pour persuader les employeurs de mettre en place le système de négociation collective dans l'entreprise. Bien que près de 100 millions de travailleurs soient couverts par les conventions collectives, ces dernières ne sont mentionnées que bien loin dans les textes réglementaires. Par ailleurs, seulement quelques unes surpassent un peu le standard minimum défini dans les réglementations locales. Parfois, elles ne sont pas respectées par le patronat.

Le droit de la représentation du personnel est une nouveauté. L'idée de l'ADP a été admise dès le début des années 1980, période durant lequel le premier règlement (1986) sur l'ADP a été mis en œuvre dans les entreprises d'Etat. Sous l'effet de la syndicalisation depuis le milieu des années 1990, l'idée d'une participation des travailleurs aux décisions dans le secteur privé a pris une forme initiale dans les documents officiels, par exemple, le standard sur l'ADP dans le secteur privé de 2008 à Shanghai émis par la FSS.

Conclusion

Jusqu'à présent, la Chine est encore un pays dans lequel le droit citoyen n'est généralement pas reconnu. L'Etat, sous contrôle du parti communiste, n'a pas confiance en sa gouvernance sur la société chinoise, ne réalise pas de progrès idéologique au plan du droit. Le droit citoyen en tant que notion exotique, introduite du Japon au début du XXe siècle par le gouvernement issu du KMT, n'a pas encore été pleinement développé. Pendant les trois dernières décennies, avec le développement économique, l'émergence de diverses manifestations sociales transforme la défense du droit en phénomène quotidien.

Quant aux relations professionnelles, à l'heure actuelle, la Chine connaît une histoire équivalente à celle de la révolution industrielle en Europe au XIXe siècle. Le pouvoir absolu du chef d'entreprise est un sujet de contentieux dans la société chinoise. Bien que les manifestations de travailleurs contre les entrepreneurs soient courantes partout en Chine, la défense du droit de la subsistance est une lutte majeure des travailleurs.

Dans le contexte chinois, comment les travailleurs peuvent-ils réaliser une transformation du droit de la subsistance en un droit citoyen industriel ? Il s'agit d'un sujet si ambitieux que je ne peux pas l'étendre ici. Cependant, les expériences des pays industriels nous donnent une leçon sur deux points.

En premier lieu, les diverses manifestations de la défense du droit des travailleurs constituent une force motrice pour le développement du droit citoyen industriel¹⁰⁰. Je le nomme une approche « de bas en haut ». Fondé sur la défense du droit conformément à la loi, les mouvements sociaux non seulement contribuent à l'éducation civique mais élargissent aussi les limites du droit citoyen. Comment faire pour atténuer les contradictions entre employeurs et salariés afin de maintenir la légitimité du parti au pouvoir, doit être considéré par l'Etat ?

¹⁰⁰ De nombreux chercheurs mettent tous leurs espoirs dans les mouvements civiques divisés en trois aspects: La défense du droit des paysans, la défense du droit des travailleurs, la défense du droit des propriétaires. Grâce à diverses campagnes citoyennes, le droit social peut s'évoluer et la «construction sociale» se réalise peu à peu (Shen Yuans, 2008; Chen Peng, 2009; Xu Zhangrun, 2008). Ils espèrent que l'impopularité accrue de citoyens obligera l'Etat de changer.

Toutefois, les manifestations sociales ont leur limite en Chine. Toutes ces formes d'actions collectives sont réellement positives si elles se transforment en force puissante. Cependant, selon Gramsci, le mouvement contre l'hégémonie, notamment celle construite par un mouvement politique, exige de la patience, de la compétence et de la détermination. En même temps, l'hégémonie idéologique de l'Etat est une force répressive pour nier la société civile et de tout l'espace de l'auto-organisation de la classe ouvrière (Blecher, 2002).

Actuellement, le vrai problème en Chine est qu'à l'issue de trente ans de réformes, la propagande idéologique, les politiques étatiques et l'orientation des médias ont progressivement mis en place une barrière insurmontable entre les travailleurs et la propriété des entreprises. D'une part, dans les entreprises non publiques, les salariés n'ont pas le droit de donner leur opinion sur les décisions économiques et la distribution des bénéfices de l'entreprise. D'autre part, les salariés dans les entreprises publiques sont écartés de la propriété de l'entreprise par la mise en place du système de la firme moderne. Le pouvoir absolu de la propriété et du chef d'entreprises occupe une place dominante inébranlable.

L'Etat est toujours l'acteur principal dans la construction de la société chinoise et il décide l'orientation de la réforme du pays.

En deuxième lieu, je nomme l'élaboration de droits citoyens dans la Constitution chinoise par voie législative une approche « de haut en bas ». Compte-tenu de la tendance à des manifestations de plus en plus violentes depuis ces années dernières (Yu Jianrong, 2007; Yu Jianrong, 2009; Lum, 2006; Zhu Li, 2009), les chercheurs soulignent qu'il faut renforcer les droits collectifs des travailleurs en référence aux normes internationales du travail, du droit de grève, du droit d'association autonome. Cela faciliterait non seulement l'expression des travailleurs dans leur mécontentement à travers les canaux légaux, mais serait aussi en faveur de la gouvernance de l'Etat (Xu Zhangrun, 2008).

Toutefois, il convient de noter que l'hégémonie du marché est probablement plus durable que celle de l'Etat et va survivre, voire être renforcée dans le court ou

moyen terme. Elle atomise non seulement le potentiel de protestation, mais sape également tout effort de réforme par le gouvernement central pour une société meilleure (Blecher, 2002). En fait, le gouvernement central a une vision correcte sur les problèmes sociaux et il essaie de créer des mécanismes de médiation des conflits et de dialogue entre les groupes sociaux (entre les salariés et le patron, les propriétaires et les promoteurs immobiliers etc.). L'Etat s'étant engagé profondément dans l'économie de marché, toute réforme sociale impacte les intérêts économiques du gouvernement central et des autorités locales. C'est la raison de fond pour laquelle l'Etat ne cherche que les compromis entre groupes d'intérêts. On peut voir que pendant ces années récentes, un nombre de lois et règlements ont été promulguées. Ils ne peuvent, cependant, pas empêcher l'apparition à grande échelle de mouvements sociaux : le système juridique et l'amélioration à la marge du système politique ont rencontré des dysfonctionnements (Ji Weidong, 2009) et ne peuvent pas répondre aux besoins de la société.

Nous ne pouvons pas, à ce stade, mettre tous nos espoirs sur la capacité de l'Etat à faire passer des lois permettant l'existence de syndicats indépendants, de grèves etc., qui sont considérés comme une menace pour le régime. Selon nous, le parti au pouvoir doit s'interroger sur les droits des travailleurs et aussi sur le statut du capital dans l'entreprise. La main-d'œuvre, comme élément productif, doit être reconnue par l'Etat. La clarification du droit de la propriété dans l'entreprise est un droit fondamental. Sur cette base, tous les autres droits des travailleurs seront probablement clarifiés par les lois et pourront être mis en œuvre dans la pratique.

Pour résumer, en construisant un mécanisme mutuel entre les travailleurs et l'Etat, une convergence d'une approche « de bas en haut » et celle « de haut en bas » est possible pour accroître le droit citoyen industriel et le faire reconnaître par le patronat et les autorités locales.

Chapitre 6- Les mobilisations collectives des travailleurs : entre l'éthique et le droit

Introduction

La restructuration des entreprises d'Etat a été l'une des mesures les plus marquantes de la politique de réformes et d'ouverture. Le basculement d'une économie planifiée à une économie de marché s'est traduit, pendant les années 1990, par la redistribution des unités de travail. Des millions d'ouvriers et autres employés du secteur public ont été licenciés ou déplacés, les investisseurs privés possédant l'entière propriété de l'unité de travail. La pauvreté et la misère dues à la restructuration ont conduit dans certains cas aux protestations collectives des travailleurs.

En même temps, un autre groupe de travailleurs, venu des régions rurales pour chercher en ville une activité rémunérée, s'est constitué et remplace les postes laissés par les anciens travailleurs urbains ou occupent ceux à faible salaire créés par le secteur privé. Les conditions de travail sont mauvaises et pénibles. Les arriérés de rémunération et le non-respect du salaire minimum officiellement suscitent un autre vague de manifestations.

Dans ce chapitre, nous proposons une étude comparative entre une protestation d'anciens travailleurs urbains, mécontents du résultat de la restructuration et celle des travailleurs migrants de l'entreprise SNS que l'on déjà a observée dans le chapitre 4. Nous envisagerons l'évolution des règles du jeu qui aboutissent au changement des stratégies de protestation entre les différents groupes de travailleurs et présenterons enfin une analyse de la portée d'un tel activisme juridique dans les luttes sociales.

6.1 Le contexte et les protestations ouvrières en Chine

Depuis la réforme économique, les relations entre les travailleurs chinois et

l'Etat ont subi d'énormes changements, avec deux processus, l'un de « destruction », l'autre de « construction ».

Premièrement, la relation de protection- dépendance entre les ouvriers et l'Etat pendant la période d'économie planifiée touche à sa fin. L'Etat se retire de la vie sociale et économique, ceci à grande échelle. Le revenu et le bien-être de travailleurs ne sont plus liés à l'Etat, qui assurait la sécurité sociale et l'emploi à vie.

Deuxièmement, les relations professionnelles en Chine entre dans la phase de marchandisation et d'institutionnalisation. Ce processus se traduit par deux caractéristiques : la mise en place du marché du travail d'une part et d'autre part l'émergence d'un grand nombre de lois et de règlements du travail. Se conformer au contrat et à la loi devient progressivement les pratiques principales dans le domaine de relations du travail.

A partir du début des années 1980, le gouvernement central a introduit une politique de décentralisation administrative et fiscale, qui incite les autorités locales au développement économique, ceci au détriment des intérêts et des avantages sociaux des travailleurs (Yang Shanhua et Song Qian, 2008). Après 1997, afin de se libérer des fardeaux, les gouvernements locaux ont accéléré la vente, la semi-privatisation et la faillite des entreprises publiques. Depuis lors, la condition économique et le statut social de la classe ouvrière a continué de se détériorer. Répondant à ce changement radical, les manifestations de travailleurs ont augmenté considérablement. Selon une statistique officielle, plus de 1,1 millions de travailleurs ont participé à des manifestations en 1995, concernant 30 villes en Chine. Ce chiffre est passé à 3,6 millions en 1998 (Chen Feng, 2000).

Par ailleurs, la concurrence entre les gouvernements locaux s'est intensifiée afin d'attirer davantage d'investissements, ce qui offre des possibilités pour les investisseurs de transférer des capitaux à bas coût et de violer des droits des travailleurs au sein de l'entreprise. Le phénomène de la violation des droits fondamentaux du travail a déclenché une autre vague de protestations. A Pékin, par exemple, le nombre des protestations collectives provoquées par les travailleurs,

notamment, migrants a augmenté de 146 % et la participation à ces actions de 132% par rapport de la même période de 2007 (Dong Ruifeng, 2009); Dans la province de Guangdong, de janvier à septembre en 2008, les conflits de travail occupent la moitié des incidents de masse (Song Erdong et Yan Congbing, 2009).

Dans les recherches existantes sur les actions collectives des ouvriers, la plupart des chercheurs divisent les acteurs en deux parties : les travailleurs migrants dans le secteur privé et les travailleurs urbains dans les entreprises publiques (Shen Yuan, 2006; Chen Feng, 2003; Lee Chingkwon, 1999a), qui non seulement représentent des groupes de protestation différents, mais aussi deux modèle de stratégies de résistance.

Dans ces études, les chercheurs se sont concentrés sur la « loi » et l'« éthique », les deux ressources importantes mobilisées par les travailleurs.

Les conflits des salariés des entreprises publiques sont fréquemment rapportés, d'une part, à une éthique de la subsistance basée sur la défense du niveau de vie à l'époque de l'économie planifiée et, d'autre part, sur l'invocation des principes du socialisme (Chen Feng, 2000,2003; Yu Jianrong, 2006, 2008; Tong Xin, 2006; Tang Jun, 2006;Wu Qingjun, 2007, 2008). Tang Jun (2006) et Tong Xin (2006) mettent l'accent sur l'éthique de la subsistance visant au maintien du niveau de vie comme cause majeurs des mobilisations. Pour Yu Jianrong (2006,2008) après l'étude de centaines de cas, la résistance basée sur les principes du socialisme constitue la caractéristique essentielle de la lutte des ouvriers. Chen Feng (2000) distingue les travailleurs *xiagang*¹⁰¹ de ceux de la poste. Les *xiagang* sont pauvres et ne sont pas capables de trouver un emploi sur le marché du travail. Leur protestation se caractérise par un modèle d'«oppression- résistance », qui a pour but de demander plus de compensation. Chen Feng (2003) a poursuivi des recherches sur les protestations des travailleurs de la poste qui contestent la restructuration des entreprises d'Etat. Elles se différencient de celles des travailleurs du secteur privé et de celles des *xiagang*, en se fondant sur le principe de l' «économie morale » dans les

¹⁰¹ Ceux qui n'occupent plus de fonction productive mais dont le contrat de travail continue d'être en vigueur (Rocca, 2000).

actions collectives, ceci pour s'aligner aux exigences de l'équité liée à l'ère de l'économie planifiée. L'analyse de Wu Qingjun (2007,2008) part d'un cas d'étude sur une grande entreprise d'Etat, fabricant des tracteurs, au bord de la faillite et il souligne que les travailleurs de cette entreprise sont divisés en différents groupes selon leurs propres identités. Selon lui : « la politique leur attribue différents droits et intérêts, parce qu'ils ont des exigences différentes dans leurs propres protestations, et leurs attitudes envers la restructuration se distinguent également ; par conséquent leurs moyens et leurs ressources de protestation se divisent à la formation de l'action de protestation » (2007, p.205).

Grâce à une amélioration continue du système juridique, les stratégies de résistance populaire se transforment progressivement vers celles basées sur les lois et les politiques. A cet égard, l'étude la plus connue et représentative est celle de Li Lianjiang et O'Brien (1996), qui montre la protestation de paysans fondée sur la loi (*rightful resistance*), soit la « résistance basée sur la politique » (*policy-based resistance*). Les paysans mettent en usage les politiques émises par le gouvernement central pour contester les dispositions conflictuelles de l'autorité locale, et des formes publiques de manifestations sont adoptées afin de faire pression sur le gouvernement supérieur afin de contrôler les violations législatives ou politiques par le gouvernement de base.

Yu Jianrong (2004) indique qu'avec l'amélioration de la conscience juridique et du droit des citoyens, la forme de protestation se transforme de la « résistance basée sur la loi » à la « résistance conformément à la loi ». La loi est utilisée comme une arme indirecte contre l'autorité locale dans la protestation d'origine, dont la conscience organisationnelle et disciplinaire et la légitimité de l'action restent à améliorer. Au contraire, avec l'émergence d'élites possédant une meilleure compréhension des lois et des politiques, la « résistance conformément à la loi » apparaît comme une action collective bien organisée dans le but de récupérer le droit légal dans le cadre juridique.

Les travaux cités ci-dessus se concentrent principalement dans les zones

rurales, où les protestations reflètent le modèle de résistance des faibles dans la société de base. En fait, la protestation des travailleurs dans les villes chinoises, étend et copie, dans une certaine mesure, les stratégies de la protestation paysanne et en même temps montre sa propre caractéristique.

Yu Jianrong (2008) conclue que la lutte des travailleurs migrants comme modèle de « défense des intérêts conformément à la loi », se différencie de la défense fondée sur l'éthique (*yili weiquan*) des travailleurs industriels traditionnels et la protestation basée sur la loi (*yifa kangzheng*). La « défense des intérêts conformément à la loi » des travailleurs migrants révèle la passivité mais aussi la légitimité de l'action qui cherche une solution en dehors du système juridique. Yu Xiaomin (2004) après avoir comparé les deux méthodes de protestation des travailleurs migrants dans les entreprises étrangères, présente un autre point de vue. Dans un contexte de légalisation, ils sont enclins à recourir aux canaux juridiques formels pour exprimer leurs aspirations légitimes. Les travailleurs chinois sont confrontés à une frontière fluide par laquelle les autorités chinoises distinguent la protestation légale de celle illégale.

Malheureusement, les recherches existantes font la différence entre les protestations des travailleurs d'entreprises d'Etat et celles des travailleurs migrants. La première mobilise l'éthique comme ressource de protestation et la mobilisation de la loi est attribuée à la deuxième. Cependant, il y a quelques questions auxquelles nous devons répondre.

Premièrement, pourquoi ne classent-ils pas les travailleurs du secteur public parmi ceux ayant recours à la loi pour protester ? N'y a-t-il pas des lois auxquelles ils peuvent recourir ou est-il plus efficace de mobiliser l'éthique ?

Deuxièmement, avec la contractualisation et la légalisation des relations professionnelles, la distinction entre travailleurs des entreprises d'Etat et travailleurs migrants est-elle toujours valable ? On observe un changement important, aujourd'hui, dans les entreprises d'Etat : les nouveaux salariés doivent signer un contrat de travail, ce qui signifie que la relation de travail est encadrée par la loi. Comment voyons-nous

ce changement ?

Troisièmement, comment les recherches actuelles distinguent-elles les travailleurs urbains embauchés dans les entreprises d'Etat après la fin des années 1990 et ceux dans le secteur privé ? Les deux catégories ne font pas partie au groupe des travailleurs migrants ni à celui des anciens travailleurs qui ont passé la période de l'économie planifiée. Quelle position ont-ils dans l'économie de marché ? Quelles ressources vont-ils mobiliser pour protester, l'éthique ou la loi ? Ces questions doivent également être incluses dans les travaux sur les protestations des travailleurs.

Dans cette partie, nous souhaitons répondre à ces questions à travers deux études de cas de protestation des travailleurs. Dans le premier cas, je tente d'analyser l'expression des anciens travailleurs après la restructuration des entreprises d'Etat, leurs stratégies de résistance et les ressources de mobilisation. Nous les considérons comme un groupe de travailleurs en transition, se situant entre celui des travailleurs pendant l'économie planifiée et celui des embauchés dans l'économie de marché. Ce type de travailleurs ne peut pas représenter la majorité de la classe ouvrière. Il est, cependant, pertinent d'observer ce groupe pour comprendre ces anciens ouvriers et comment font-ils pour défendre leurs intérêts après 30 ans de réforme économique ?

En outre, je vais construire un autre groupe à travers un second cas, dans lequel les travailleurs ne sont pas divisés par le système d'enregistrement territorial des familles (*hukou*) en « travailleurs urbains » ou « travailleurs migrants ». L'analyse se positionne dans le contexte du « gouverner le pays par la loi », ceci afin de discuter de la possibilité de mobilisation informelle des droits formels par les protestataires. Sun Liping et Guo Yuhua (2000) relatent une stratégie utilisée par les fonctionnaires locaux, dans les zones rurales du nord de la Chine, pour imposer des prélèvements de céréales en se référant à une politique du gouvernement supérieur. En utilisant la carotte et le bâton, les agents exercent leur pouvoir de façon informelle afin d'accomplir la tâche et ne pas perdre leur prestige vis-à-vis les paysans. Ils nous fournissent un regard pour comprendre la relation entre l'autorité locale et la population et vice versa. Le second cas va montrer comment les travailleurs agissent

selon les lois sans recours à l'arbitrage ou au procès, mais en exerçant une pression sur l'autorité locale de défendre leurs intérêts. Il s'agit d'une bonne solution face à l'inefficacité de l'action individuelle et au risque énorme de l'action collective dans la période actuelle.

6.2 Deux exemples de résistance

6.2.1 L'économie morale et la résistance fondée sur la loi par des anciens salariés du secteur public : Le cas du Cinéma Z

Construit en 1975, le cinéma Z est situé dans une rue peuplée de l'arrondissement P. Initialement connu sous le nom de cinéma H, il faisant partie du syndicat P. Il couvre une superficie de 5 670 mètres carrés avec un total de 60 employés. Dans les années 1980, le cinéma H était le plus grand cinéma de l'arrondissement P, avec une salle de mille places. A cette époque, les cinémas bénéficiaient d'un public stable provenant des entreprises publiques et des écoles. Avec la marchandisation de l'industrie du film en Chine, le cinéma traditionnel a lentement perdu des parts de marché. Bien que le cinéma H ne puisse plus fonctionner de manière rentable, en tant qu'une institution publique, le salaire mensuel des employés était garanti.

En 1994, ayant préférence pour la location, une compagnie cinématographique de Hong Kong a tenté de négocier une coopération financière avec Syndicat P. En août 1995, la Commission de l'économie extérieure a approuvé le rapport de faisabilité. En mai 1996, le projet a été approuvé par la Commission de l'économie planifiée. Après des travaux de rénovation qui ont duré d'un an, le cinéma Z a commencé de fonctionner, en septembre 1997, avec un capital de 3 millions de dollars (équivalent à l'époque de 25 millions de *yuans*).

Avant 1990, les gouvernements locaux manquaient de ressources financières et il n'y avait pas de différence de salaire entre le personnel travaillant dans les établissements publics et gouvernementaux et celui des entreprises moyennes. Dans

les entreprises à capitaux étrangers et à forte intensité technologique, le revenu des salariés était plus élevé. Par conséquent, le capital investi et de brillantes perspectives ont baigné d'illusion les employés du cinéma.

Selon la convention de coopération, le syndicat P détenait 30 % des actions et bénéficie d'un apport de 0.6 millions de *yuans* chaque année, par l'investisseur de Hong Kong. 43 des employés du cinéma H ont signé un contrat de travail avec le nouvel employeur et leur ancienneté n'était pas prise en compte. Le salaire contractuel n'était pas inférieur à celui du cinéma H et il était prévu une augmentation de 10% chaque année. Toutefois, les employés étaient exclus du processus de restructuration. Toutes les décisions ont été prises unilatéralement par le syndicat P. Les employés n'ont même pas su que le statut public était remplacé par celui d'entreprise privée et donc, que leur conditions de travail et leur salaire n'étaient plus garantis par l'autorité locale.

Les résultats d'exploitation ont été nettement plus faibles que ceux escomptés par les employés. La marchandisation de l'industrie du film a provoqué une hausse importante du prix du billet. En plus, la popularité des vidéocassettes et des DVD a aussi à l'origine de la baisse de fréquentation des cinémas. Depuis sa création, le cinéma Z était en déficit permanent. De 1997 à 2005, il a enregistré une perte nette de 5,7 millions de *yuans*. Les gestionnaires attendaient un chiffre d'affaires de 28 millions de *yuans* la première année, mais en 8 ans le CA n'a pu totaliser que 22,4 millions de *yuans*.

Excepté la première année durant laquelle les employés ont touché un salaire un peu plus élevé qu'auparavant, ce dernier n'a pratiquement jamais augmenté. En 2004, le salaire annuel d'un employé du cinéma Z était de 15 018 *yuans*, moins que le salaire moyen de 22 000 *yuans* à Shanghai, tandis que celui des institutions publiques appartenant au syndicat P dépassait 30 000 *yuans*. Une croissance économique rapide et l'amélioration de la capacité financière de l'autorité locale depuis 1998, a permis aux salaires des institutions publiques de connaître une hausse constante. L'écart de rémunération s'est donc creusé pour les employés du cinéma. En outre, la retraite des

employés du cinéma Z, fondé sur un calcul de provision versée par les entreprises, se retrouve beaucoup plus faible que celle qui aurait pu être allouée par l'institution publique. Il y avait une différence de 300 *yuans* par mois en 2000 entre les retraités de Cinéma Z et ceux des institutions publiques. En 2005, ce chiffre a atteint 500 *yuans*, Créant ainsi un sentiment d'injustice.

Tout cela a provoqué chez les salariés rattachés auparavant au secteur public. Ils ont alors contesté la procédure de restructuration et n'ont pas arrêté de faire des pétitions au gouvernement local à titre individuel et collectif.

La lutte des employés peut se décomposer deux phases : la première période va de 1998 à juillet 2008, durant laquelle la protestation était ciblée principalement sur la direction du cinéma. En raison de la chute du revenu réel, les employés contestaient la fraude de l'investisseur, qui avait surestimé les résultats prévisionnels à l'issue de la restructuration. Par ailleurs, ils critiquaient la décision unilatérale prise par le syndicat P, qui a changé leur statut sans consultation ni négociation. La contestation principale portant sur la gestion du cinéma, seul un petit groupe d'employés a signé une pétition destinée au gouvernement local.

L'apogée de cette protestation a été atteinte entre 2005 et 2006. En 2005, le nombre de pétitions de retraités et d'employés a été multiplié par 30. En 2006, le conflit entre les deux parties s'est détérioré davantage. En février 2006, la direction ne reconnaissait pas la fraude fiscale sur la vente de billets, ce qui était prouvé par les employés. Au contraire, elle réduisait du salaire des employés pour sabotage. Le mécontentement accumulé pendant de nombreuses années a donc éclaté. Les salariés ont fait grève, collé des affiches sur les murs du cinéma et bloqué la porte du bureau de la direction. Le fonctionnement du cinéma Z était, dès le début de mars 2006, paralysé complètement, tandis que le salaire des employés était bloqué. Afin de prévenir la détérioration du conflit, le syndicat P est intervenu activement. A partir de juin 2006, il a commencé par payer 1000 *yuans* par mois pour assurer la subsistance des employés. Parallèlement, il prenait le contact avec l'investisseur Hongkongais pour mettre fin par anticipation à la convention de coopération. Les employés sont

apaisés par ces mesures et sont retournés au travail, en attendant que le syndicat P récupère le droit de gestion¹⁰².

La deuxième phase de la protestation s'étend de juillet 2008 à octobre 2009. Les employés et les retraités avaient placé leurs espoirs dans l'arrêt de la coopération. Ils pensaient que le syndicat P reprendrait le droit de gestion et ainsi récupérer leur statut d'original. En juillet 2008, le cinéma Z est rebaptisé Cinéma H pour « travailleurs », mais le directeur du syndicat P met fin aux espoirs des employés. Selon lui, il n'y a pas de lois relatives à cette demande. Les employés s'engagent alors dans un nouveau cycle de protestation, qui se caractérise par la participation active des retraités.

Depuis le 1^{er} août 2008, les retraités dirigés par Mme Ji manifestent devant l'Office des lettres et visites, au niveau municipal et à celui de l'arrondissement P, demandant le rétablissement du statut public. En outre, ils se regroupaient de temps en temps devant le cinéma. Les résistants manifestaient contre la restructuration et demandaient le rétablissement de leur statut original afin de combler la différence de salaire. Pour eux, la procédure de la restructuration a violé la loi. Les employés n'avaient été ni consultés sur la restructuration et la modification du statut devant l'assemblée du personnel du cinéma, ni reçus une compensation pour les années passées.

¹⁰² Depuis lors, le Cinéma Z a arrêté les projections et les employés sont payés par le syndicat P.

*Document 6.1 La manifestation publique des retraités devant le cinéma H
en août 2008*



Le syndicat P a insisté sur le fait que la restructuration du cinéma H avait été menée entre 1994 et 1997, conformément aux lois et règlements en vigueur et qu'aucune loi ne stipulait le versement de provisions revendiquées par les employés. Dans cette hypothèse, la procédure était légale sans aucun doute.

Cependant, pour réduire le mécontentement et compenser les pertes financières, depuis le début de 2009, le syndicat P a mis à profit ses ressources administratives pour introduire des projets rentables au cinéma. Les salariés ont perçu dans cette action une possibilité de développement du cinéma favorable à leur avenir. Malgré quelques retraités récalcitrants, la persuasion à domicile par les cadres de Syndicat P, a désagréé petit à petit leur unité et, finalement, ils ont cessé leur protestation.

6.2.2 La défense du droit conformément à la loi : la logique des résistances dans les entreprises non publiques : le cas de l'entreprise SNS (enquête sur la question des heures supplémentaires).

Nous avons présenté l'auto-organisation des travailleurs chez SNS dans le 4^{ème} chapitre. Les ouvriers, sous la direction d'une élite, pratiquent la résistance contre le gestionnaire, et ont demandé la création d'une section syndicale et le paiement d'arriérés de salaire.

Après son établissement, le syndicat de SNS a joué un rôle très actif malgré l'absence de financement par le syndicat officiel et de cotisations¹⁰³. Le fruit de la première protestation leur a appris que le recours aux lois et aux ressources gouvernementales est plus efficace que l'arrêt de travail.

La réussite pour récupérer des arriérés de paiement ne signifie pas la fin de la lutte pour les salariés de l'entreprise SNS. Au printemps 2007, la contestation sur le montant des heures supplémentaires a provoqué un autre conflit entre ouvriers et direction.

Un travailleur de SNS, après avoir reçu une formation juridique organisée par le syndicat local, a trouvé que la méthode de calcul des heures supplémentaires était faussée dans cette entreprise. Selon l'article 14 de la Méthode provisoire de paiement des salaires dans les entreprises privées, de 2003 :

Salaire d'une heure supplémentaire = 150 % x (salaire mensuel/20,92 jours de travail mensuel)/8 heures par jour

Cependant, dans la société SNS, le nombre de jours de travail est compté naturellement comme 30 jours mensuellement. À partir de la date d'application de la Méthode, celle utilisée par SNS est appliquée¹⁰⁴. Cette « erreur » représente une somme énorme. Pour un salarié de SNS depuis 2003, la perte financière peut atteindre au moins 6 000 *yuans* (600 euros), ce qui équivaut au revenu d'une demi-année¹⁰⁵.

¹⁰³ Les adhérents payent à leur syndicat dans leur entreprise une certaine cotisation, comme 5 *yuans* ou 10 *yuans* par mois en dehors du fonds de 2% du salaire payé au syndicat officiel par l'employeur. 60% de ce fonds est retourné au titre du fonds spécial du syndicat de l'entreprise. Mais à SNS, le fonds spécial est saisi par l'employeur et en même temps, à cause de leur salaire faible, les employés ne veulent pas verser cette participation.

¹⁰⁴ La réglementation relative aux salaires des employés dans les entreprises à Shanghai est mise en œuvre en 2003.

¹⁰⁵ Si l'on considère que l'entreprise SNS conforme strictement la Loi sur le travail et les ouvriers ne travaillent

Le problème a été rapporté au syndicat de SNS. Le président du syndicat, M. Ding, a regroupé tous les ouvriers d'atelier afin de mener une réunion temporaire. Au début, les travailleurs n'ont pas exigé de percevoir cette somme d'argent mais ont demandé la rectification de la méthode de comptage des heures supplémentaires. Le président du syndicat a, ensuite, fait une proposition de résolution visant à modifier la méthode, mais le directeur général a refusé de l'accepter. A nouveau, M. Ding a eu recours au syndicat du bourg. Sous la pression de ce dernier, le directeur a modifié à regret la méthode de calcul. Mais afin de rattraper la perte économique, le directeur a ensuite augmenté la location des dortoirs passant de 50 *yuans* par mois à 100 *yuans*, et a supprimé la prime de 4 *yuans* pour le travail de midi et a réduit de 6 à 3 *yuans* la prime pour le travail de nuit. La distribution de fruits au déjeuner a été annulée. Les travailleurs ont, en fait, perdu plus que ce qu'ils avaient gagné avec les heures supplémentaires.

D'après un syndicat officiel « responsable », il a la possibilité surveiller la violation d'employeurs contre le droit du travail. Dans le cas de SNS, le syndicat officiel ne peut rien faire sur la modification du bien-être dans l'entreprise.

En face du directeur opiniâtre et du syndicat local impuissant, les militants syndicaux de SNS ont procédé à un vote laissant aux ouvriers décider la décision d'agir. Accablés par la décision du directeur, 80% des travailleurs ont approuvé la récupération des arriérés de paiement d'heures supplémentaires, ce qui constitue une contre-attaque par rapport à l'ignorance des intérêts des ouvriers par le directeur.

Mandaté par ses collègues, M. Ding et les autres militants sont allés consulter l'équipe de la surveillance du travail de l'arrondissement de Putuo (ESTPT) qui fait partie du bureau du travail. Ils ont dénoncé le problème existant dans la société SNS. Quelques jours plus tard, l'ESTPT est venu à l'usine pour confirmer la dénonciation. Mais cette équipe, par manque de sérieux, n'a rien découvert et n'a donné aucune explication. En vue de résoudre ce différend d'une façon moins coûteuse et plus efficace, M. Ding s'est tourné vers le syndicat P. En tant que conflit collectif, cette

plus de 36 heures supplémentaires, ils perdent 3,7 *yuans* par heure, soit au moins 133 *yuans* par mois, c'est-à-dire 1 596 par an. En fait, ils sont obligés de travailler plus de 36 heures supplémentaires.

violation du droit du travail a été prise en considération par le syndicat P, qui a transmis ce différend à son Centre d'assistance juridique (CAJ) en lui demandant de le traiter soigneusement et habilement. Avec l'aide du CAJ, l'ESTPT est revenue dans l'entreprise SNS et a constaté la fraude sur le salaire supplémentaire. Les travailleurs ont réussi, enfin, par obtenir le paiement des heures supplémentaires.

6.3. Les protestations des salariés dans l'économie de marché

6.3.1 L'éthique et la loi : l'extension des ressources mobilisées par les anciens salariés

Les études existantes suggèrent que les protestations des anciens salariés résultent des difficultés de subsistance. Ils ont recours aux discours du passé et à l'éthique politique de l'économie planifiée comme justification de la protestation. Les chercheurs ne donnent aucune sur les raisons pour lesquelles ils n'utilisent pas les lois pour se défendre. Ce phénomène était également très rare lors de la période de la réforme des entreprises d'Etat. On peut avancer qu'avant les années 2000, les travailleurs ont souffert d'un manque de lois. A la suite de l'amélioration de l'état de droit en Chine, peut-on dire que la situation est moins conflictuelle ?

La protestation des employés du cinéma Z est un cas très intéressant. Tout d'abord, les travailleurs ont vécu une expérience semblable de restructuration à celle ayant eu lieu dans les entreprises d'Etat. Il nous donne une bonne référence à d'autres études dans le même domaine. Deuxièmement, c'est une protestation diachronique, avec un passage de l'ancien système à l'ère institutionnalisée. Depuis le début du 21^{ème} siècle, le marché du travail a pris forme. Le système de relations professionnelles en Chine est encadré par des lois et des règlements. Ainsi, les anciens travailleurs ont le choix parmi plus de ressources pour protester. Ayant connu la période de l'économie planifiée, comment choisissent-ils entre l'éthique et la loi et pourquoi ? Cette interrogation nous fournit un cadre de réflexion sur un groupe de travailleurs en transition.

6.3.1.1 L'éthique et la loi : deux ressources de protestation pour les travailleurs

En général, il existe deux sortes de ressources légitimes au choix pour les manifestants, l'éthique et la loi. Nous allons emprunter le cas du cinéma Z pour analyser les protestations auxquelles participent les anciens travailleurs dans le contexte de l'économie de marché.

L'éthique, qui peut se décomposer en éthique de subsistance et éthique politique (Yu Jianrong, 2006), fournit aux travailleurs une source importante de sentiment d'injustice par rapport à l'idéologie et au discours politique du passé.

Le discours de l'éthique de subsistance est invoqué ici par les employés afin de démontrer qu'ils n'ont pas d'autre choix que de la résistance compte-tenu des difficultés de la vie.

Document 6.2 Manifestation des salariés du cinéma Z en août 2008



Depuis août 2008, les retraités dirigés par Mme Ji manifestent fréquemment devant le cinéma. Sur la photo, Mme Ji tient une banderole sur laquelle est écrit : « le

syndicat P viole sévèrement mes droits légaux, ce qui m'empêche de ma retraite depuis deux ans. Je n'ai aucune source de revenu, pas d'assurance maladie. C'est le syndicat P qui me réduit à une situation désespérée. Je veux la justice ».

Selon la banderole, Mme Ji expose sa vie de misère au public. En fait, elle a atteint l'âge de la retraite en 2006, mais puisque la demande de rétablissement du statut de l'institution publique a été repoussée par le syndicat P, elle a refusé la mise à la retraite et ne touche, par conséquent, aucune pension et a perdu le bénéfice de l'assurance maladie. Bien que cette situation résulte de son propre choix, elle utilise cette dernière pour montrer que sa résistance est le dernier recours dont elle dispose. Ses mauvaises conditions de vie, non seulement, rapporte la sympathie de passants, mais aussi la rend forte dans son droit quand elle manifeste en public.

Par ailleurs, les autres employés dans le cinéma ne rencontrent pas les mêmes difficultés. Depuis la fermeture du cinéma Z, les employés sont payés 1000 *yuans* par mois auxquels s'ajoutent des primes pour des festivals qui se déroulent tous les 2 ou 3 mois. Le discours mobilisé ici est plus symbolique que réel.

Les employés ancrent la légitimité de leurs revendications sur l'idéologie et le discours politique du Parti communiste. Ils la mélangent aussi avec l'économie morale en vigueur sous le régime de l'économie planifiée.

Pendant les manifestations devant le cinéma, les retraités portaient des T-shirts sur lesquels des mots de protestation étaient imprimés. Ils brandissaient des slogans comme « *le syndicat P viole les droits de l'homme, rendez moi mon statut public* », « *anti-corruption* », « *Parti communiste, où es-tu ?* » etc. Ils attiraient l'attention des passants, en frappant sur des casseroles et des et bols à riz.

Ils ont écrit dans une lettre de pétition au maire de l'arrondissement de Putuo, que « ce qu'il (le syndicat P) a fait nous a déçu, c'est la conclusion qu'il nous donne après tellement beaucoup d'enquêtes [...]. Un vrai membre du Parti communiste est sérieux. Il doit corriger quand il fait une erreur [...]. Avoir le courage de reconnaître ses fautes est la seule conduite d'un membre du parti et il aura le prestige face au

peuple [...] »¹⁰⁶.

La protestation des employés du cinéma Z mobilise la notion d'« économie morale » caractéristique de la lutte des classes opprimées. La restructuration de l'entreprise, qui brise le « bol de riz en fer » des travailleurs, n'est pas forcément contestée par les employés. Ce contre quoi ils luttent, c'est contre le responsable de l'échec de la réforme, le représentant du syndicat. Face à cet échec qui ne leur offre plus de garanties de revenu et de bien-être, les salariés souhaitent le rétablissement de l'ancien système, surtout quand il existe encore.

Les employés n'ont pas seulement vu leur salaire de 3000 *yuans* par mois compromis. Il n'a pratiquement pas augmenté en 8 ans, alors qu'en même temps, le salaire de leurs anciens collègues s'accroissait rapidement. Subissant la dévaluation monétaire, leur pouvoir d'achat s'est en fait retrouvé en baisse.

« Le directeur hongkongais nous avait promis que le futur du nouveau cinéma, ainsi que notre salaire, seraient sans doute de mieux en mieux. Le directeur nous annonçait que nous toucherions 3 ou 4 mille par mois dans quelques années [...]. Il a mis en avant le montant de l'investissement dépasserait les 10 millions de dollars. Comment rester insensible à cet argument ? Sinon, personne serait restée au cinéma [...] » (août 2009, entretien avec Mme Zhang, retraitée du cinéma Z).

Bien que les exigences basées sur l'idéologie et l'économie morale n'ait pas de soutien institutionnel et que cette rhétorique n'ait rien à voir avec l'économie de marché (Chen Feng, 2003), elles occupent une place prépondérante dans la lutte sur l'éthique et le discours liés au régime politique, dont les militants profitent pour contester la restructuration.

Dans un contexte institutionnel, les anciens travailleurs ne sont plus ignorants des lois, qu'ils savent mobiliser au cours de la protestation.

Ils contestent la restructuration du Cinéma H sur la base de deux clauses

¹⁰⁶ « Pétition des employés de l'ancien cinéma H », le 28 octobre 2005.

juridiques principales¹⁰⁷: premièrement, les employés n'ont pas rompu la relation de travail avec le cinéma H quand ils ont signé un nouveau contrat de travail, donc qui ne doit pas être reconnu au sens juridique. Selon l'article 5 du Règlement sur le contrôle de travail dans les entreprises aux capitaux étrangers promulgué par le Département du Travail et le Département du commerce extérieur et de coopération économique en 1994, « l'entreprise ne peut pas embaucher des employés qui n'ont pas terminé la relation de travail avec l'ancien employeur ». De plus, les employés n'ont pas été indemnisés pour les années de services dans l'ancien cinéma H. Par ailleurs, les employés ont le droit de consultation-information sur les projets importants, surtout en cas de restructuration. Mais, ils ont été exclus de la procédure de restructuration, à fortiori de la prise de décision. Selon l'article 7 de la loi de 1988 sur les entreprises industrielles d'Etat en Chine, l'ADP se voit confier un mandat afin d'être informée et consultée sur « les rapports du chef d'entreprise sur l'orientation des activités, le plan annuel et de long terme, le plan sur l'innovation technique, le plan de formation des salariés, le plan budgétaire et les autres sujets importants ». La procédure de restructuration du cinéma n'a donc pas été conforme à la loi.

Yu Jianrong (2006) souligne que même si les travailleurs des entreprises d'Etat ont connu une baisse substantielle de statut politique et économique pendant la réforme, ils se considèrent toujours comme les maîtres de l'Etat. Toutefois, sans les lois relatives comme point d'appui pour la protestation, ils s'en tiennent au discours politique.

Cette opinion est discutable. En effet, l'ADP (ou l'AP) est rétablie dans sa compétence dans les entreprises d'Etat à la suite de la réforme économique. Bien qu'elle joue un rôle secondaire dans la gestion démocratique, elle est mobilisée comme source légitime contre l'autoritarisme du chef d'entreprise (Tang Jun, 2006).

Toutefois, dans le cas du cinéma Z, la loi n'est pas une arme directe de protestation. Ce que les employés exigent n'est pas écrit dans les prescriptions juridiques. Ils mélangent l'éthique et la morale socialiste pour demander le

¹⁰⁷ « La déclaration sur la restructuration du Cinéma H conformément à la loi », le 15 mars 2006.

rétablissement de l'ancien droit.

6.3.1.2 Le choix des sources de protestation et le fonctionnement des lois

La défense fondée sur l'éthique (ou le droit socialiste) est conçue comme un modèle principal de protestation pour les anciens travailleurs. Toutefois, cela ne va pas à l'encontre du fait que le rôle des lois est de plus en plus important. Avec la croissance de la conscience juridique des travailleurs, ces derniers apprennent à faire respecter la loi par l'autorité locale. Parallèlement, l'autorité locale attache beaucoup d'importance à la loi car, en cas de différend lié au travail, elle active le canal juridique pour empêcher les manifestations publiques. Si les deux protagonistes (le patron et les salariés) soulignent l'importance de la loi, comment les conflits entre eux seront-ils réglés par la voie juridique ? Dans le cas du cinéma Z, quelle signification revêt la mobilisation de la loi par les gouvernants et les gouvernés ?

On observe un phénomène très intéressant au cours de la protestation : les employés mobilisent des lois inappropriées pour mettre en évidence l'illégitimité de la restructuration du cinéma.

Le cinéma H fait partie d'un type spécial d'organisation en Chine : l'institution publique (*shiye danwei*)¹⁰⁸. Depuis la réforme, un vaste dispositif de lois, règlements et politiques publiques ont été mis en place dans le but de dénationaliser les entreprises d'Etat et contractualiser la relation de travail. Jusqu'à maintenant, il n'y a pas de lois nationales sur les institutions publiques, qui représentent 1,2 millions d'unités et 30 millions d'employés. Chaque région promulgue ses propres réglementations. En 1995, la première, le Règlement provisoire sur la contractualisation au sein des institutions publiques à Shanghai, a été mise en

¹⁰⁸ En Chine, il est difficile de définir l'institution publique, qui est une organisation financée par l'établissement gouvernementale et assume la fonction administrative, l'activité productive et le service publics. Avant la réforme de « séparer la fonction gouvernementale du management d'entreprise » (*zhengqi fenkai*) au sein des entreprises d'Etat, l'institution publique est un autre genre d'entreprise d'Etat. Le statut enregistré est la plus grande différence entre l'employé d'entreprise d'Etat et celui d'institution publique. D'après des catégories socioculturelles pendant l'économie planifiée, celui-là est enregistré comme ouvrier et celui-ci comme cadre qui jouit le meilleur traitement qu'ouvrier moyen.

application¹⁰⁹. En 2000, le Bureau municipal du travail à Shanghai a publié une Notification sur les questions concernant le contrat de travail au sein des entreprises restructurées. Dans cette Notification, la première cause de contestation des employés du cinéma Z est bien explicitée dans l'article 2, qui dispose que « des institutions publiques qui ont signé un contrat d'institution publique, après la restructuration, peuvent choisir de signer un contrat de travail avec les employés ou de transformer le contrat original en contrat de travail », et aussi dans l'article 3, « les institutions publiques qui n'ont ni signé de contrat d'institution publique, ni de contrat de travail, selon l'article 1 de cette Notification, doivent signer un contrat de travail avec les employés après la restructuration ». Ainsi, cette Notification fournit un soutien à la restructuration autoritariste du cinéma H, quelle soit la décision de l'ADP ou toutes autres stipulations en faveur des travailleurs. Les employés des institutions publiques n'ont aucun recours contre l'application des nouvelles règles en matière de contrat de travail.

Néanmoins, les employés luttent contre la restructuration du cinéma Z en faisant référence aux lois et politiques publiques relatives aux entreprises d'Etat. Ils ont adopté une « bringing principale », de sorte qu'ils mettent tous ce qu'ils trouvent dans le répertoire juridique dont ils tirent et mélangent les textes à leur gré. Pour eux, l'éthique ou la loi, chacune a son point fort. Dans cette protestation, l'éthique et la loi sont mélangées par les militants qui profitent de la loi pour légitimer l'action ; en même temps, l'éthique permet aux travailleurs de prendre la supériorité morale face à l'autorité locale et au syndicat P.

« A vrai dire, ce qu'ils font est raisonnable, mais ce n'est pas légal. Au cours de la réforme économique et de la restructuration des entreprises, il y a eu beaucoup de choses déraisonnables. Mme Ji, tient ces mots mais elle, aussi, ne prend que les articles en sa faveur et rejette ceux contre elle [...] » (septembre 2009, entretien avec Mme Huang, cadre dans le syndicat P).

¹⁰⁹ Une même réglementation à Pékin est mise en œuvre jusqu'à 1999.

Les employés ont mobilisé les lois selon une méthodologie qu'Isabelle Thireau commente de la façon suivante : « les réclamations des travailleurs au bureau des visites et lettres ont montré une tendance à utiliser le droit du travail comme un point d'appui légitime, comme un levier pour élaborer un discours beaucoup plus normatif. Les plaignants peuvent parfois mobiliser des dispositions juridiques spécifiques, mais le modèle dominant est celui dans lequel le contenu de la loi est réinterprété et, à travers des connexions plutôt lâche, utilisé pour discuter des questions générales normatives » (Thireau, 2003).

« Nous avons consulté un avocat et il nous a dit que ce serait difficile de gagner cette plainte, car il n'y avait tout simplement pas de dispositions juridiques sur la restructuration des institutions publiques. Nous avons été trompés par le syndicat P. Pour le moment, on doit provoquer des troubles pour les réveiller (le syndicat P) [...]. Nous avons aussi nos droits. Le Parti communiste déclare nous représenter. Nous représente-il de cette manière ? » (août 2009, entretien avec Mme Zhang, retraitée du Cinéma Z).

En fait, les militants étaient conscients que les clauses juridiques proposées n'étaient pas appropriées, mais ils voulaient (se) remémorer la justice socialiste perdue dans la réforme économique.

Pour les employés, quel rôle joue la loi lors de la restructuration manipulée par Syndicat P et pendant le règlement de la protestation ?

Un rapport que le syndicat P, écrit à l'Office des visites et lettres, sur la protestation des employés du cinéma Z, prétend que :

« (Le syndicat P) a refait beaucoup d'enquêtes sur la restructuration, examiné les demandes de restructuration (*gaizhi qingshi*), les instruments de ratification (*pifu*) et les contrats ainsi que consulté les experts juridiques. Tout ceci a démontré que la coopération avec l'investisseur étranger était complètement conforme aux lois et politiques publiques de l'époque. En conséquence, la demande de rétablissement de

statut originel, exigée par les retraités n'a pas de fondement juridique [...] »¹¹⁰.

Selon ce rapport, le syndicat P a fait preuve de légitimité dans la restructuration et ne peut être tenu pour l'échec de cette dernière ni pour les mauvaises conditions de vie des employés.

Le syndicat P insiste sa conformité à la loi et la mobilise pour régler la protestation. Comme exécutant de la restructuration, face à la contestation des employés, il se dérobe en fournissant l'excuse de la restructuration légitime d'une part, et d'autre part, il prend l'initiative d'apaiser le mécontentement des salariés. En revanche, comme syndicat officiel, il ne veut pas se mêler du conflit. Il verse aux employés des indemnités pendant la fermeture du cinéma, ceci par l'intermédiaire du Centre d'aide social. En même temps, il leur apprend les connaissances juridiques « correctes », leur offre des aides juridiques, et leur promet de payer un avocat afin de guider les contestataires dans le litige.

A cette époque, dénuée de réglementations spécifiques, même une restructuration injuste pouvait devenir un acte licite après plusieurs années.

La loi en Chine est reconnue peu à peu comme une autorité institutionnelle et termine le régime non institutionnel. Sous le pouvoir coercitif de l'Etat, elle devient la règle générale dans les interactions sociales, et la Chine est ainsi en mesure d'entrer dans la société de règles. Dans le cas du cinéma Z, ce n'est pas en fonction de sa confiance dans la loi que le syndicat P guide les employés vers des moyens juridiques pour lutter contre lui, mais des lacunes de la loi dont il souhaite profiter pour terminer la protestation fondée sur l'éthique et la morale socialiste.

Toutefois, en face du piège institutionnel, les salariés persistent car le résultat dépend de la protestation basée sur l'éthique et la loi. Ils contournent les procédures judiciaires et font pétition sans cesse. Malgré cela, cette protestation manque de fondements juridiques. Liée à la coutume socialiste du passé, elle oblige l'autorité locale à réfléchir à la demande des employés.

¹¹⁰ « Rapport sur le règlement de la manifestation menée par les retraités du cinéma Z », Syndicat P, le 27 octobre 2008.

6.3.2 Protestation conformément à la loi et principe de gouvernance locale

La protestation de travailleurs de l'entreprise SNS suit une autre méthode. Ils ont réussi à récupérer leur salaire supplémentaire, non seulement à l'aide des élites ouvrières, l'auto-organisation contribuant à former une solidarité pour résister l'injustice de l'extérieur et exercer une pression collective. C'est aussi la conséquence de leur bonne conformité à la loi et le principe de gouvernance locale. Ici, le principe de gouvernance locale se réfère à l'attitude et aux frontières de la tolérance de l'autorité locale sur la protestation, c'est-à-dire opportunités et problèmes de la protestation.

Les travailleurs mobilisent la loi et suivent le principe de gouvernance pour étendre leur espace d'action et évitent ainsi le croisement des frontières. Nous pouvons voir que le respect de la loi et le principe de gouvernance locale dans cette protestation renforcent mutuellement leur pouvoir.

6.3.2.1 Conformité au principe de gouvernance de l'autorité locale

En 2004, avant l'intervention de l'Etat par l'intermédiaire du syndicat officiel et du bureau du travail, les travailleurs de l'usine SNS ont choisi leur représentant, M. Ding, pour négocier avec la direction la récupération des arriérés de salaire. Quand la négociation a échoué, M. Ding a immédiatement organisé un arrêt du travail et en même temps déposé une pétition collective au niveau du syndicat officiel de l'administration du bourg, exigeant l'établissement d'un syndicat dans l'usine.

- Question : Pourquoi déposez-vous une pétition pour la formation d'un syndicat dans votre entreprise et en même temps, un arrêt du travail était-il organisé ?

« L'arrêt de travail n'est pas le but de la lutte. Notre espérance première est de récupérer les arriérés de salaire. Au départ, nous avons

essayé de résoudre ce conflit avec le directeur par voie de la négociation, mais le directeur n'a pas accepté. Ce n'est pas la première fois qu'on a ce problème. Si le travailleur évoque le problème individuellement, il n'est jamais écouté et risque d'être envoyé. L'arrêt de travail, c'est pour exercer une pression sur le directeur général et tirer l'attention du syndicat officiel... Je crois que le syndicat officiel va nous représenter. En outre, l'établissement du syndicat est un droit stipulé par la loi. Ce dernier sert soit d'intermédiaire pour négocier avec le directeur, soit il évoque le conflit avec le syndicat officiel » (août 2006, entretien avec M. Ding, président du syndicat SNS).

Nous trouvons des observations similaires dans les entretiens qu'ont eus d'autres chercheurs avec des salariés. Lee (2002b) conclut que « lorsque la protestation organisée devient potentiellement hors de contrôle, elle doit être conduite (par les travailleurs eux-mêmes) dans le système administratif qui consacre aux plaignants plus de temps et canalise les conflits avec des moyens plus pacifiques. En face de la répression étatique, les travailleurs pourraient avoir foi dans l'efficacité de la loi comme ressort de leur action ». Cependant, une fois qu'ils sont canalisés dans le système politique, leur action doit être surveillée par l'Etat, ce qui la rend moins combative.

- Question : Pourquoi ne mènes-tu pas un arrêt de travail cette année (en 2007), les travailleurs rencontrant le même problème ?

« Le syndicat est déjà établi. Maintenant, on doit tenir la négociation avec l'employeur selon la loi. On peut faire la grève quand il n'y a pas d'organisation entre les salariés et l'employeur, parce que c'est difficile de récupérer nos droits individuellement. Cependant, on ne peut pas lutter contre l'employeur comme ça. Le syndicat représente les travailleurs dans l'entreprise et la grève n'est pas permise en Chine. » (novembre 2007, entretien avec M. Ding, président du syndicat SNS).

Bien que l'article 27 de la loi sur le syndicat de 2001, n'emploie pas le terme «

grève » (*bagong*), il utilise des synonymes comme «arrêt de travail» (*tinggong*) ou « grève perlée » (*daigong*). Ces méthodes de revendication ne sont pas recommandées, y compris par la FNSC et ses organisations de base, parce qu'elles ont une mauvaise influence sur l'environnement économique local. La section syndicale au sein de l'entreprise n'est pas habilitée par loi pour appeler à la grève. Elle a un rôle de conciliateur dans les conflits du travail, c'est-à-dire qu'une fois le syndicat créé, la grève ne sera probablement pas mobilisée par le syndicat officiel.

6.3.2.2 Pression collective dans le cadre légitime

Après la création du syndicat au sein de l'entreprise SNS, M. Ding et d'autres militants syndicaux ont découvert le risque potentiel des manifestations collectives. C'est la raison pour laquelle ils n'ont pas organisé une autre grève avant que les autres options ne soient épuisées, y compris le premier recours à l'Office de la surveillance du travail. La deuxième raison est qu'ils souhaitent valoriser la bonne relation qu'ils gardent avec le syndicat du bourg qui leur a offert beaucoup d'aide. En outre, ils ne veulent porter plainte devant l'arbitrage du travail ou au tribunal. Pour eux, les moyens judiciaires exigent du temps, de l'argent et de l'énergie dont ils sont dépourvus.

« Le syndicat du bourg ne peut rien faire pour cette affaire¹¹¹, car l'équipe de la surveillance du travail (EST) n'a trouvé aucune preuve solide, et il (le syndicat du bourg) est incapable de demander à l'entreprise à rétablir les conditions de travail précédentes. « Il nous conseille de recourir à l'arbitrage du travail. J'ai réfléchi à l'arbitrage, mais nous aurions du attendre au moins 90 jours et au plus 180 jours pour le verdict. Il faut avoir assez d'argent et du temps. Quelle longue durée ! Comment avons-nous, les travailleurs en provenance de la campagne, de tel temps et de telle énergie! Même si nous gagnions, l'employeur pouvait ne pas se conformer au verdict car il n'a pas

¹¹¹ La modification du bien-être dans l'entreprise.

d'efficacité juridique. Si on fait un procès, nous devrions attendre encore plusieurs mois ou même plusieurs années. Et pendant cette période, le directeur peut trouver n'importe quelle bonne excuse à nous renvoyer. On peut dire que le contrôle par l'EST sur la violation de la loi au sein de l'entreprise est le moyen le plus efficace et économique pour nous. Tant que la violation est confirmée, l'entreprise doit corriger la faute et compenser notre perte » (Novembre 2007, entretien avec M. Zhang, militant syndical de l'entreprise SNS).

Ils se sont retournés vers le syndicat P qui s'est intéressé à ce différend collectif et l'a transmis au Centre d'aide juridique (CAJ), qui fait partie du syndicat local et joue un rôle actif pour fournir une assistance juridique, fait de la propagande pour les politiques publiques et trouve des solutions appropriées. En fait, le CAJ est un centre de crise qui recueille des conflits du travail et les traite pour empêcher des manifestations potentielles. Les conflits sont classifiés selon l'ordre d'importance et l'urgence. Il attache beaucoup d'importance aux différends collectifs car des résultats lui sont demandés périodiquement. Le CAJ n'a pas le pouvoir de corriger la violation de la loi du travail. Mais en tant qu'agence du syndicat P, son assistance permet l'application de la loi du travail qui est ignorée par les autres départements (Anita Chan et Aang Hongzen, 2004/2005). Cette méthode de mobilisation de la loi par le syndicat officiel est en fait plus efficace pour protéger le droit du travail que l'ADP ou la négociation collective (Chen Feng, 2004). Aux yeux des élites « ouvrières », la responsabilité de la paix sociale dont est en charge le syndicat P leur fournit une opportunité pour profiter de son origine administrative et obtenir un résultat plutôt raisonnable en exerçant une pression collective dans le cadre juridique.

6.3.2.3 La structure de l'opportunité politique de l'action collective

Dans les conflits de travail de 2003 et 2007, l'objet des protestations des travailleurs sur la structure d'opportunité politique (*political opportunity structure*) exercent une influence notable sur le résultat des actions collectives.

Positionnons les mouvements sociaux dans un continuum avec à une extrémité

l'ordre étatique et à l'autre les patrons, la pollution, les discriminations sexuelles, des sujets considérés comme non politiques en Chine. Nous trouverons que plus les actions collectives sont proches du côté non politique, plus elles peuvent aboutir (Liu Neng, 2004). La façon dont l'autorité répond à des actions collectives produira l'effet positif ou négatif qui conduit à la pacification ou l'escalade des protestations.

La forme de la réponse de l'autorité que l'on qualifie de structure d'opportunité politique, est une variable indépendante importante pour expliquer les actions collectives dans les zones urbaines en Chine. C'est un indicateur pour mesurer la capacité d'une autorité à réprimer ou pas des actions collectives (Tarrow, 1983, cité in Liu Neng, 2004), ou à quel point les élites politiques ne peuvent tolérer les protestations publiques (Jenkins et Perrow, 1977, cité in Liu Neng, 2004). En Chine, il n'y a pas de permissions juridiques aux actions collectives. En d'autres termes, les militants ou les participants des protestations risquent d'être condamnés ou envoyés en prison (Liu Neng, 2004). Evidemment, la répression ne résout pas le problème. Avec la croissance explosive du nombre de protestation, le seuil de tolérance s'élève pour les protestations non politiques dans le but de défendre les intérêts économiques.

Ainsi, bien saisir l'opportunité politique favorable pour réduire le risque politique de l'action collective est un facteur significatif de succès.

« L'arrêt de travail (2003) est organisé, d'une part, dans le but d'exercer une pression sur le directeur afin de respecter nos intérêts légaux, d'autre part, nous espérons également attirer l'attention de l'autorité locale sur nos préoccupations afin quelle intervienne. A vrai dire, l'arrêt de travail est une réaction dangereuse. Si le syndicat local laisse notre confrontation de côté, c'est inutile de continuer à protester contre le directeur [...]. Il y a des travailleurs qui suggèrent devant manifester de la mairie de l'arrondissement, mais ce sera le dernier choix que l'on peut faire. Avant cela, on doit faire un bon choix afin d'éviter tous les ennuis inutiles. Alors j'ai pensé au syndicat P parce que je crois qu'il peut nous représenter » (novembre 2007, entretien avec

M. Ding, président du syndicat SNS.)

Les représentants des salariés ne cessent pas de recourir aux syndicats officiels l'un après l'autre et au niveau plus élevé, parce que tout d'abord leur revendication est légale. Tous ce qu'ils recherchent, ce sont les agents convenables qui peuvent faire observer la loi. La conformité à loi est non seulement l'objectif de la gouvernance étatique, mais devient aussi des exigences de la population quand ils mettent en œuvre la loi.

En outre, leurs initiatives recouvrent également des modes d'actions non politiques et pacifiques. Excepté les grèves, les autres modes de protestation publique ne sont pas mises en usage : manifestation publique (*shiwei youxing*), sit-in (*jingzuo*), occupations d'usine, blocage des voies de circulation (*duse jiaotong yaodao*) par les travailleurs en quête de droit légal. Ils ne critiquent pas les agents locaux ou leurs organismes, y compris quand l'EST ne récupère pas le droit légal. Les représentants ne mènent pas d'escalade de la protestation.

Le conflit collectif du travail peut, certes, être résolu par l'escalade de la protestation par voie de grève et de manifestations, mais les militants préfèrent poursuivre une protestation durable dans laquelle l'existence du syndicat au sein de l'entreprise, l'emploi des militants et la bonne relation avec le syndicat officiel est sauvegardée. Il n'est pas rare en Chine que les travailleurs obtiennent les intérêts légaux à la fin de l'action collective, qui, cependant, menace la gouvernance de l'autorité locale et dans laquelle les militants sont marginalisés par l'employeur et le gouvernement local.

Après le deuxième différend, à cause de sa mauvaise gestion, le directeur taïwanais de l'entreprise SNS a été renvoyé par le siège dans son pays d'origine. Le nouveau directeur, ayant pris connaissance de toute l'histoire, a donné de l'importance au syndicat de l'entreprise au lieu d'exclure les militants syndicaux. Il a, non seulement, restauré l'ancien bien-être, mais a aussi introduit un système de rémunération plus rationnel. Cette réussite doit être attribuée aux stratégies de la direction des militants syndicaux.

6.4 De la résistance fondée sur l'éthique à la résistance légale

Huang Debei (2008:151) a dégagé trois catégories de travailleurs à l'issue de 30 ans de réforme économique. La première catégorie est celle de la première génération des travailleurs migrants, dont le statut est en transition de paysan à salarié, qui possèdent la terre à la campagne et sont exploités en ville. La deuxième catégorie est celle des anciens travailleurs après la restructuration des entreprises d'Etat, y compris les chômeurs (*xiagang*) et les travailleurs qui signent un contrat de travail avec les entreprises d'Etat ou avec les entreprises privées et étrangères. La troisième catégorie correspond à la nouvelle génération de salariés et diffère des autres deux types. Il est possible de nommer de la façon suivante ces trois catégories :

- La première, les travailleurs liés à la terre. Ils sont la première génération de travailleurs migrants en ville. Sans la conscience du droit, mais soutenus par leur terre, ils retournent à la campagne quand leur vie est difficile.
- La deuxième, les travailleurs liés au système de l'économie planifiée. La mémoire collective et les discours politiques leur fournissent de nombreuses ressources pour défendre l'injustice pendant l'économie de marché.
- La troisième, les nouveaux travailleurs liés à l'économie de marché. Les employés urbains après la restructuration et les travailleurs ruraux sont deux groupes dans cette catégorie. Ils partagent le même contexte et connaissent une grande évolution dans le système institutionnel.

Les années d'économie planifiée et le début de la réforme économique représentent une période dépourvue de règles. La restructuration des entreprises d'Etat, sous le despotisme en désordre (*disorganized despotism*), a été confrontée à un avenir incertain (Lee Ching Kwan, 1999). L'Etat, non seulement à travers la réinterprétation de l'idéologie (*ideology reinterpretation*), a reconstruit la pensée des travailleurs au sein des entreprises d'Etat, mais a aussi profité des règles ambiguës et de la conscience faible du droit des travailleurs pour contourner ces derniers et violer

leur droit. Les employés du cinéma Z représentent les anciens travailleurs, qui sont obligés de changer la relation de travail. Ainsi, leur protestation revêt un double caractère : la résistance basée sur le droit issu de l'économie planifiée et la résistance fondée sur la loi cultivée par l'économie de marché. Ils mélangent l'éthique, la morale socialiste et la loi pour rappeler la justice et l'équité qui leur est due dans le nouveau système.

Pour les nouveaux travailleurs, le rajustement de la gouvernance nationale et la mise en œuvre de l'état de droit leur apprennent à mettre en usage les règlements et suivre le principe de la gouvernance de l'autorité locale afin de minimiser le risque politique et maximiser les avantages économiques.

Grâce à la comparaison entre les protestations des travailleurs générés par les deux systèmes dans le contexte de l'économie de marché, nous pouvons analyser ces luttes dans la perspective de la transition macro sociale et introduire le changement entre l'Etat, les autorités locales et la société dans ce cadre d'analyse. Nous reprenons et approfondissons l'énoncé proposé par Piven et Cloward (1977, cité in Chen Feng, 2003), selon lequel les moyens et les résultats des protestations contre la restructuration sont modelés par les localisations institutionnelles auxquels les travailleurs sont attachés. Dans l'article de Chen Feng, les localisations institutionnelles (*institutional locations*) « se réfèrent à un système industriel basé sur la structure des relations de certaines propriétés qui, à son tour définissent des relations de travail spécifiques. Les localisations institutionnelles se distinguent des protestations contre la restructuration industrielle des deux autres types de protestations en termes de revendications, répertoires de contestations et de résultat des actions ».

Chen Feng a ignoré que, cependant, avec la transformation du système des relations professionnelles, les anciens travailleurs au sein des entreprises d'Etat sont exclus du système de travail à vie et ont dû accepter un contrat introduit par l'économie de marché. Le facteur de l'économie de marché, caractérisé par l'état de droit, devient une source significative de protestation. Le répertoire des contestations,

les moyens de protestation et les résultats d'actions sont liés aux localisations institutionnelles et à la fois aux environnements institutionnels que les travailleurs ont traversé et sont en train de connaître. Les anciens travailleurs apprennent à mêler l'éthique socialiste et les lois pour défendre leur droit dans l'économie de marché et en même temps les nouveaux travailleurs, qui n'ont pas l'expérience de l'ancien régime, s'appuient sur les lois.

Au 21^e siècle, avec l'achèvement initial de la restructuration des entreprises d'Etat, l'éthique et la morale socialiste défendues par les anciens travailleurs sont en déclin. En revanche, les actions dans le cadre de droits stipulés par la loi deviennent de plus en plus importantes. Ceci montre que l'état de droit mis en place par le pouvoir est reconnu par la population. Le discours dominant depuis 10 ans recommande individuellement et collectivement aux citoyens de se conformer à la loi. C'est la raison pour laquelle les travailleurs du cinéma Z n'utilisent pas que l'éthique et la morale socialiste. Pour un cinéma restructuré il y a 8 ans, la justice socialiste que les travailleurs revendiquent n'est pas jugée de la même manière qu'auparavant. Ainsi, les travailleurs mobilisent à dessein des lois « inappropriées » pour interpeller la sympathie des agents locaux sur l'injustice qu'ils subissent après la restructuration. L'usage de la loi crée un lien entre la justice de l'ancien régime et le droit légal de la nouvelle ère, même si la loi nouvelle ne permet pas de faire valoir des droits anciens. Mais au-delà de cet usage de la loi, des formes variées de lutte, comme la pétition ou la manifestation, sont leurs principales armes.

Parallèlement, la conscience juridique des nouveaux employés commence à se réveiller, avec l'amélioration du système juridique, et de plus en plus de travailleurs défendent leurs intérêts conformément à la loi. Dans le cas de l'entreprise SNS, les travailleurs ont le droit légal de demander un salaire supplémentaire, mal calculé par le patron. Toutefois, le principe de la « croissance économique d'abord » exigé par Etat et l'importance du PIB, indicateur pour lequel l'autorité locale attache beaucoup d'importance pèsent énormément en face des conflits du travail. Ainsi, la mobilisation de la loi par voie informelle, pour régler un litige ou obtenir un arbitrage, sera plus

efficace que par la voie judiciaire et formelle.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous cherchons à comprendre comment l'autoritarisme juridique, utilisant une rhétorique socialiste, influence la capacité collective et les stratégies des travailleurs ordinaires à résister au changement social. D'une manière générale, il examine la transformation de deux générations entre la vieille génération de travailleurs formés dans l'économie planifiée et la nouvelle génération de travailleurs issus de l'économie de marché.

Bien que les deux types de travailleurs protestataires mobilisent les lois du travail et s'organisent pour défendre leur droit, leurs stratégies sont différenciées par leur localisation et leur environnement institutionnel, qui enrichissent leur « répertoire d'armes ». Les anciens travailleurs ciblent les agents locaux et l'autorité locale parce que qu'ils s'estiment être encore des travailleurs favorisés par le régime socialiste, ce dernier devant être responsable de leur vie dans l'économie de marché. La mobilisation de la loi par les anciens travailleurs se considère plutôt comme la rhétorique de la résistance populaire liée à la justice sociale. Cela signifie qu'ils n'apprécient pas la justice limitée issue de la loi, avec laquelle ils justifient leur action et demandent la justice socialiste.

Par ailleurs, on doit prendre compte l'équilibre des relations entre l'Etat, l'autorité locale et la société pendant la transition sociale, car il a contribué à l'obtention de bons résultats lors des protestations ouvrières. L'escalade de manifestations préoccupe le gouvernement central. Après les années 1990, l'idée que le maintien de la stabilité est prioritaire est devenue dominante toute la société. Le renforcement de la gouvernance sociale donne des chances aux protestations disciplinées des travailleurs. Afin de prévenir les troubles sociaux, l'autorité locale intervient directement ou indirectement dans les conflits quotidiens. Les systèmes divers d'expression sont mis en place pour analyser, choisir, canaliser les conflits, parmi lesquels les différends collectifs sont résolus *a priori*. Cela signifie également

que l'autorité locale est en train de réadapter sa gouvernance à la situation sociale et fait l'attention aux intérêts fondamentaux du peuple.

En conclusion, que ce soit la protestation des travailleurs du cinéma Z ou celle dans l'entreprise SNS, on voit clairement que la lutte sociale se désengage de l'ancien système et attache de l'importance à la loi et à l'auto-organisation. Dans ce processus, les élites issues de la société salariale jouent un rôle significatif. Elles canalisent la protestation, souvent en désordre et violente, vers une voie plus efficace et pacifique. Ils ont besoin plus d'espace d'action pour créer une interaction vertueuse entre l'Etat et la société par l'auto-organisation.

Conclusion générale

Nous avons donc longuement analysé les rapports complexes entre le changement d'environnement juridique, les actions des travailleurs et son agent « légal » - la Fédération des travailleurs de toute la Chine pour comprendre que les relations professionnelles en Chine, après la mise en place de la politique « gouverner le pays par la loi » entreprise par Deng Xiaoping, se distingue de celles qu'a connues la Chine dans le passé. Notre réflexion s'appuyait sur le cadre d'analyse focalisant sur la relation entre l'État et la société. Depuis 1978, la Chine entre dans un nouveau régime en quête de la légitimité fondée sur le développement économique. Cette évolution implique le retour à un corpus juridique fournissant des cadres de référence pour les transactions marchandes, au centre desquels on trouve le contrat comme base d'échanges impersonnels. Notre attention s'est portée ensuite vers le rôle de la la Fédération des travailleurs de toute la Chine et ses sections officielles encadrées dans les gouvernements locaux à différents niveaux. Enfin, l'étude visait à saisir l'impact de la mise en application des lois du travail sur les relations entre travailleurs, patronat et l'Etat en analysant les manières dont les travailleurs défendent leur droit selon les lois et les gouvernements locaux gouvernent le travail par les lois.

Pour mener cette recherche, une enquête monographique s'est imposée tout d'abord sur un syndicat officiel dans un arrondissement administratif à Shanghai pour explorer le statut bureaucratique de syndicat officiel au gouvernement local et les fonctionnements assurés par le Parti Communiste.

En tant qu'un pays où la grève est interdite, les protestations des travailleurs sont contrôlées et surveillées par l'Etat, c'est-à-dire apparemment la relation du travail se démontre calme et tranquille, toutefois les conflits ont lieu au sein des entreprises. Nous avons ensuite privilégié l'information générale sur les relations professionnelles dans cet arrondissement, ce qui nous conduit à trouver les entreprises conflictuelles. Manque des statistiques macro sociales, l'observation microsociologique dans une région représentative nous permet de comprendre la condition générale des relations

professionnelles en Chine. Ce nous fait également rendre compte à la fois de l'impact de l'Etat sur le règlement des conflits du travail et de l'amélioration des lois du travail accompagné par l'émergence de la conscience juridique des travailleurs.

Pour faire écho des questions problématiques que l'on posées dans le premier chapitre, nous arrivons à trois conclusions principales ressortissant de l'étude de tous les aspects de la relation du travail en Chine.

En premier lieu, l'analyse des progrès des lois du travail a mis en évidence une tendance étatique de renforcer la fonction des lois dans la vie quotidienne.

Les évolutions du système juridique en Chine sont fréquemment analysées en fonction d'une spécificité chinoise de l'état de droit qui contraste avec la signification qu'il a dans les pays occidentaux. Ainsi, selon Edward Epstein, la loi en Chine est « toujours conçue et fonctionne comme un instrument pour maintenir l'ordre politique socialiste et perpétuer la domination du Parti ». Elle est « utilisée pour réaliser et consolider des changements institutionnels, *a priori*, économiques en fonction de la politique prédéterminée » (Epstein, 1994, p. 35). Elle répond au besoin de légitimité d'une nouvelle génération de dirigeants qui n'a pas la légitimité révolutionnaire de la première génération. Ainsi, ce n'est que longtemps après les premières réformes de Deng Xiaoping que le développement du système juridique est devenu une priorité, à partir du quinzième Congrès du Parti Communiste Chinois en septembre 1997. C'est dans ce cadre que Jiang Zemin, le secrétaire du Parti, a lancé le slogan « gouverner le pays par la loi » (*yifa zhiguo*) comme élément essentiel dans la construction de la démocratie, repris en 1999 par la neuvième Assemblée Populaire Nationale pour en faire la base d'une nouvelle réforme constitutionnelle¹¹². De plus, bien que le slogan « gouverner le pays par la loi » ait été souligné à plusieurs reprises par les principaux dirigeants du PCC, l'état de droit n'est qu'à peine mentionné dans la constitution issue de la révision de 1999 (Zheng, 1999). La poursuite de la croissance économique demeure donc malgré tout la priorité du Gouvernement. L'édification d'une « société harmonieuse », slogan avancé en 2003, à partir du XVIe congrès du Parti

¹¹² *Le Quotidien du peuple (renmin ribao)*, 14 mars 1999.

Communiste, s'inscrit encore dans une optique de dirigisme économique : la recherche d'un « bien-être social » vise à faire face aux déséquilibres que crée le développement rapide de l'économie de marché et à éviter que des troubles sociaux ne remettent en cause les bases de l'État et du monopole politique du Parti.

Mais au-delà des orientations politiques affichées par le Parti Communiste dans les années 1990, la marche vers une économie de marché a impliqué un travail législatif constant pour établir les bases institutionnelles des échanges. Dans cette perspective, l'écrasement des aspirations démocratiques portées par les étudiants de la Place Tienanmen en 1989 marque une rupture, mais ne remet pas en cause l'élaboration d'un droit pour le marché selon une dynamique qui rappelle les analyses de Max Weber pour qui « Un système juridique rationnel nourrit le marché concurrentiel qui, à son tour, encourage la poursuite de la rationalisation de la loi, une rationalisation qui a rendu possible le développement de l'État-nation centralisé » (Trubek, 1972). Le développement du droit se conçoit ici dans une fonction avant tout économique et dans une optique de dépolitisation des litiges à l'inverse de ce que l'on observe en France (Commaille, 2007). Dès les années 1980, des réformes constitutionnelles et des lois introduisent la reconnaissance de la propriété privée et posent les bases d'un droit des contrats. Dans les années 1990, le travail législatif se poursuit dans le sens d'une systématisation de ce droit économique avec d'importantes implications dans les rapports de travail, que ce soit à travers la contractualisation des relations de travail individuelles ou à travers la redéfinition de l'organisation et des finalités du syndicat. Ce développement continu d'une législation organisant l'économie socialiste de marché crée ainsi de nouveaux outils pour les acteurs économiques et, notamment, les travailleurs.

La deuxième conclusion porte sur le rôle de la Fédération des travailleurs de toute la Chine et ses sections officielles actuellement.

Il est vrai que la FTTC est toujours une bureaucratie gouvernementale. Toutes les bureaucraties sont assurées à des fonctions, et en théorie la fonction avant tout de la FTTC est de protéger les droits des travailleurs. Toutefois comparé à d'autres

départements gouvernementaux, il n'est pas facile pour le syndicat officiel d'exercer cette fonction, puisqu'il est toujours une bureaucratie faible. Comme une bureaucratie gouvernementale, la FTTC se trouve dans une situation embarrassée. C'est parce que la fonction même à laquelle il est affecté par nature à représenter toute la classe ouvrière dans le sens de la théorie marxiste en contradiction avec l'objectif économique d'Etat. Ceci met automatiquement la FTTC à l'encontre des autres bureaucraties tels que ceux qui sont affectés à développer l'économie. Surtout ceux des syndicats locaux qui sont sous la double direction doivent essentiellement suivre les décisions de Comité du Parti à l'échelle local, parce que leur nomination, les ressources financières et les performances sont décidées ou évaluées par le Comité du Parti. C'est pourquoi, bien que la FTTC soit donné un peu d'espace pour représenter les travailleurs dans la théorie, le parti-Etat jette toujours un oeil sur lui et le gouvernement pro-business et les entreprises l'empêcheront de jouer son rôle. Dans cette thèse, nous ne tentons pas d'examiner si la FTTC pouvait être défini comme un organe du corporatisme d'Etat. Bien que son influence dans la décision du gouvernement est mis en doute, son rôle pour maintenir la stabilité sociale et de distribuer les intérêts sociaux est définitivement appliquée. En ce sens, nous considérons qu'il est plus qu'un mécanisme de Sûreté Soupapes que le représentant de la classe ouvrière.

L'exploration du rôle de syndicats officiels nous semble que la relation entre la FTTC et ses représentés est fragile et précaire avec le changement des politiques principales, des performances économiques et des dirigeants syndicaux.

En troisième lieu, nous nous interrogeons sur la défense des travailleurs au cours des changements institutionnels. En temps réel, cela se montre par trois aspects dans cette thèse : le réveil de la conscience juridique des travailleurs qui défendent leur droit selon les lois, leur effort en enquête d'auto organiser et leur recours accru à la participation collective au sein des entreprises.

D'abord, la réforme économique construite deux groupes principaux des travailleurs qui défendent leur droit selon les lois. Le premier corresponde aux anciens

travailleurs des entreprises d'Etat, qui ont été licenciés ou déplacés à cause de la restructuration de leurs entreprises. Le deuxième se forme des travailleurs migrants, qui sont victimes de la poursuite du développement économique. Alors que les restructurations économiques se sont poursuivies à un rythme rapide dans les années 1990 et que les violations du droit du travail sont devenues de plus en plus graves et répandues, les protestations des ouvriers sont devenues plus importantes et plus fréquentes au milieu de la décennie. Les clauses favorables aux ouvriers ont donc permis de canaliser une partie des revendications vers des actions légales. Non seulement les lois ont rendu possibles les procédures, mais la conscience que les ouvriers ont de leurs droits s'est accrue (Chan Anita, 2004). Lorsque les procédures légales échouent à résoudre les problèmes, l'escalade des protestations peut vite déboucher sur des protestations. Cependant, à cause de la trajectoire de la vie différente, les deux groupes se recouvrent aux différentes stratégies. Dans le secteur d'Etat, la nostalgie du socialisme d'Etat est souvent motivée par la dégradation des conditions matérielles de vie causées (Chan Anita, 2004). L'état de droit leur apprend à mettre en œuvre des règles juridiques. Toutefois, les discours éthiques sont des ressources appuyées pendant la manifestations. En revanche, grâce à une amélioration continue du système juridique, les stratégies de résistance populaire se transforment progressivement vers celles fondées sur les lois et les politiques et une nouvelle génération liée à l'économie de marché émerge après les années 1990.

Ensuite, en tant qu'un pays autoritaire, la protestation organisée par les travailleurs est rarement trouvée. Dans ce contexte, la syndicalisation facilitée par l'Etat avec la participation des employeurs et les salariés devient une perspective précieuse pour observer les interactions des acteurs du système de relations professionnelles en Chine. Bien que la direction monopole la plupart de sections syndicales au sein des entreprises et l'indépendance syndicale soit empêchée par l'Etat, la création des syndicats permet aux travailleurs d'avoir à nouveau un pied dans l'entreprise, surtout où l'émergence des activistes travailleurs renverse le statut faible des travailleurs aux conflits du travail.

Une troisième dynamique vient de la voix de collectivité travailleuse au sein des entreprises. L'assemblée des délégués du personnel est une première institution qui a apparu dans les années 1950 dans les entreprises d'Etat. Bien que faibles, l'ADP empêche parfois la direction d'exercer un pouvoir sans limite. En tant que maître d'Etat, les anciens travailleurs l'utilisent au cours des années 1990 pour contrecarrer l'accroissement des pouvoirs de la direction. Dans de nombreuses entreprises non publiques, la mise en place de l'ADP se montre comme coopératisme d'employeur avec le syndicat officiel et le gouvernement local derrière. Elles ne sont jamais réunies, et ailleurs elles sont entièrement contrôlées par la direction. Un autre arrangement du droit collectif plus attractif est celui de la convention collective. Il sert comme un mécanisme de l'équilibre contre la domination de la gestion dans une minorité d'entreprises.

L'analyse des cas de l'ADP et des négociations collectives entre les représentants et la direction avec l'intervention du syndicat officiel a montré que le droit collectif n'était pas donné un statut institutionnel à travers de la mobilisation des travailleurs.

Non-respect du droit de la réparation des bénéfices, la promotion de ce droit collectif a besoin du renforcement des lois relatives avec les termes précises et détaillées clarifiant les droits et obligations bilatéralement.

Notre réflexion finalement retourne au point de départ : quelle est le système des relations professionnelles en Chine ? Quelle est la relation entre les travailleurs et un Etat d'interventionnisme dans tous les domaines de relation du travail ?

Au cours de la dernière décennie, avec la diminution du nombre des entreprises publiques la FTTC a témoigné d'une baisse de ses adhérents nationaux. L'image que le pays communiste est devenu un atelier clandestin le plus grand au monde a également inquiété chefs d'Etat, qui perdent la légitime du représentant de la classe ouvrière. En tant que société « organisée » au cours de l'économie planifiée, presque toutes les personnes doivent être enregistrées dans une unité qui fonctionne à la fois comme organisation économique et politique. Chacun se lie les uns aux autres mécaniquement, ce qui pourrait être considéré comme la façon la plus efficace d'une

bureaucratie totalitaire. Il n'est donc pas surpris de voir que toute la bureaucratie n'est pas bien adaptée à l'Etat de droit même après 30 ans de la réforme. L'intervention étatique est souvent impliquée dans le règlement des conflits du travail.

Commencé dans les années 1980, l'économie de marché chinois s'évolue vers un régime hégémonique du capitalisme comme l'a dit Burawoy (1985). Une concurrence plus forte sur le marché des produits, un marché de la main-d'œuvre bon marché et l'intervention étatique dans les relations professionnelles. Contraire à la désorganisation occidentale des schémas de relations professionnelles institutionnalisés après la Seconde Guerre mondiale (Bevort et Jobert, 2008, p.9), la FTTC tenta une percée du syndicalisme au sein des entreprises non publique. Les arrangements de la représentation et la négociation sont aussi mis en place. Dans ce contexte, on ne tente pas de nier l'importance du rôle de l'Etat interventionnisme qui renvoie la relation du travail à une configuration institutionnelle. Est-ce qu'il y a une démocratie industrielle ? La réponse est un peu déçue. Actuellement tant que les droits fondamentaux de la plupart de travailleurs ne peuvent pas être garantis, les protestations restent encore la lutte contre les arriérés de salaire, la mauvaise condition du travail, longue horaire et maladie professionnelle etc., d'autres droits sont négligés par tous, comme la participation des salariés et leurs représentants dans le fonctionnement de l'entreprise, la répartition des bénéfices et la liberté de grève et d'organisation. L'observation de protestations des travailleurs a mis en évidence une dynamique de l'effet positif de l'Etat de droit au sein des entreprises. Il appelle une perspective sociologique sur la mise en œuvre de ce droit par ces acteurs, pour analyser la manière dont il organise et influe les activités économiques et les rapports sociaux. Ainsi, ce développement de la législation s'accompagne d'un apprentissage institutionnel des acteurs (Didry, 2000) qui, à son tour, alimente de nouvelles initiatives législatives. En deçà de la recherche d'une « société harmonieuse » visant à éviter les conflits sociaux, la mobilisation du droit par les acteurs vise ainsi précisément à trouver une expression de leurs litiges et de leurs conflits. Les cadres juridiques issus de ce travail législatif constituent des références constantes tant dans

l'expression des revendications, que dans la recherche de leur résolution. Il en résulte un développement de l'organisation syndicale et une familiarisation des travailleurs avec le droit qui relance en retour la capacité de ces derniers à opposer leurs revendications à la direction de l'entreprise. Dans cette dynamique, la connaissance du droit influe sur les interactions sociales les plus courantes et aboutit à une évolution profonde, conduisant notamment à remettre en cause des liens communautaires, avec ce que cela implique en termes d'attachements à des normes traditionnelles, pour susciter des liens faisant une place plus importante aux dimensions de délibération que porte en lui le recours au droit. C'est sans doute à ce niveau, et en sortant d'une focalisation sur l'expression de conflits dans les termes des valeurs traditionnelles, que les mutations de la société chinoise doivent aujourd'hui être analysées.

Bibliographie

- Andolfatto Dominique et Dominique Labbé (2000), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte.
- Baechler Jean (1995), *Le capitalisme*, Paris, Gallimard, 2 tomes.
- Bevort Antoine et Annette Jobert (2008), *Sociologie du travail: Les relations professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Blecher, Marc J. (2002), Hegemony and Workers' Politics in China, *The China Quarterly*, No.170.
- (2003), The Working Class and Governance in China, in Howell, Jude (ed), *Governance in China*, Rowman and Littlefield, Boulder, Colorado.
- Burawoy M. (1979), *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Burawoy Michael (1985), *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, London, Verso.
- Cai He, Li Chaohai et Feng Jianhua (2009), « Liyi shousun nongmingong de liyi kangzheng xingwei yanjiu » (Sur les protestations des travailleurs contre les dommages des avantages: Une enquête auprès des entreprises au delta de la rivière des Perles), *Shehuixue Yanjiu* (L'étude sociologique), No.1.
- Chan Anita (1993), Revolution or Corporatism?: Workers and Trade Unions in Post-Mao China, *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No.29.
- (2001), *Chin's workers under assaults: the exploitation of labor in a globalizing economy*, New York: M. E. Sharpe, Inc.
- (2003a), Toujours plus bas! Les effets de la mondialisation sur les conditions de travail en Chine, *Perspectives chinoises*, n° 75, janvier-février.
- (2003b), A "race to the bottom": Globalization and China's labor standards", *China Perspective* No.46, March/April.
- (2004), La condition ouvrière en Chine: les signes d'une évolution, *Perspectives chinoises*, No.86, novembre-décembre.
- et Wang Hongzen (2004/2005), The Impact of the State on Workers'

- Conditions: Comparing Taiwanese Factories in China and Vietnam, *Pacific Affairs* 77.
- (2005), China Says 'No' to Developed Countries' Corporate Social Responsibility, *International Union Rights*, vol. 12, issue 1, p. 18-19.
- (2006a), Realities and Possibilities for Chinese Trade Unionism, in Craig Phelan (Ed.), *The Future of Organized Labour--- Global Perspective*, Peter Lang AG, p.275-304.
- (2006b), Organizing Wal-Mart: The Chinese Trade Union at a Crossroads, *Japan Focus*, URL: <http://www.japanfocus.org/products/details/2217>.
- (2007), *A New Step Forward: Corporate-facilitated Trade Union Elections Involving Trade Unions*, *Verite China Symposium*, “Worker Engagement and Social Responsibility in China: Ways Forward”, October 15th.
- (2009), Challenges and Possibilities for Democratic Grassroots Union Elections in China: A Case Study of Two Factory-Level Elections and Their and their Aftermath, *Labor Studies Journal*, Vol.34.
- Chang Kai (2002), « WTO, laogong biao zhun yu laogong quanyi baozhang » (OMC, normes du travail et la sauvegarde les intérêts des travailleurs de sauvegarde), *Zhongguo shehui kexue* (Science sociale chinoise), No. 1.
- (2004), « Laoquanlun :dangdai zhongguo laodong guanxi de falv tiaozheng yanjiu » (Théorie des droits du travail: l'étude sur la réglementation juridique des relations professionnelles de la Chine contemporaine) , Beijing, *Zhongguo Laodong Shehui Baozhang Chubanshe*.
- Chen Feng (2000), Subsistence Crisis, Managerial Corruption and Labor Protest in China, *The China Journal*, No. 44.
- (2003a), Industrial Restructuring and Workers' Resistance in China, *Modern China*, No. 29.
- (2003b), Between the State and Labor: The Conflict of Chinese Trade Unions' Dual Institutional Identity, *The China Quarterly*, No. 176.
- (2004), Legal mobilization by trade unions: the case of Shanghai, *The China*

Journal, No. 52.

Chen Jianfu (2004), « La dernière révision de la Constitution chinoise », *Perspectives chinoises*, No. 82, [En ligne], mis en ligne le 1 mai 2007.

URL : <http://perspectiveschinoises.revues.org/document1322.html>. Consulté le 21 janvier 2010.

Clark Donald C. (2007), « Legislating for a Market Economy in China », *The China Quarterly* 191, p. 567-585.

Chen Peng (2009), « Cong ‘chanquan’ zouxiang ‘gongminquan’ » (Des droits de propriété aux droits de citoyenneté), *Kaifang Shidai* (Epoque ouverte), No. 4.

Chesneaux Jean (1968), *The Chinese Labor Movement 1919-1927*, Stanford: Stanford University Press.

Chiang Chenchang (1990), The Role of the Trade Unions in Mainland China, *Issues and Studies* 26, No. 2 February.

Choi Young-Jin (2003), Managerial Styles, Workforce Composition and Labor Unrest: East Asian-Invested Enterprises in China, *Comparative Sociology*, Vol.2 (2).

CLNT (China Labor News Translations) (2008a), *Workers Fight to Save Their Union Activists: The Case of Ole Wolff (Yantai) Electronic Ltd.*

URL: <http://www.clntranslations.org>.

——— (2008b), *The Emergence of Real Trade Unionism in Wal-Mart Stores*,

URL: <http://www.clntranslations.org/article/30/draft>.

——— (2008c), Promising Wal-Mart Trade Union Chair Resigns Over Collective Contract Negotiations,

URL: <http://www.clntranslations.org/article/34/promising-wal-mart-trade-union-chair-resigns-over-collective-contract-negotiations>.

CSI (Confédération syndicale internationale) (2008), Rapport annuel des violations des droits syndicaux (2008), URL:

<http://survey08.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=3&IDCountry=CHN&Lang=FR>.

Coser Lewis A. (1982), *Les fonctions du conflit social*, Paris, Presse universitaires de Paris.

- Deng Xiaoping (1984), «Zamen youxinxin ba shiqing zuode genghao » (On a la confiance de faire mieux les choses chinoises), (16 septembre 1989), dans *Lecture des oeuvres choisies de Deng Xiaoping* (troisième volume), Peking, Renmin chubanshe.
- Deng Xiaoping (1984), « Guanyu zhengzhi gaige wenti » (A propos de la réforme du système politique), (3 septembre 1986), dans *Lecture des oeuvres choisies de Deng Xiaoping* (troisième volume), Peking, Renmin chubanshe.
- Deng Xiaoping (1984), « Jiefang sixiang, shishi qishi, tuanjie yizhi xiangqiankan » (Emanciper les esprits, rechercher la vérité dans les faits et s'unir comme un seul homme de regarder vers l'avenir), (31 décembre 1978), dans *Lecture des oeuvres choisies de Deng Xiaoping* (deuxième volume), Peking, Renmin chubanshe.
- Deng Xiaoping (1984), «Zai quanti renminzhong shuli fazhi guannian »(Former la conscience juridique de la peuple), (28 juin 1986), dans *Lecture des oeuvres choisies de Deng Xiaoping* (troisième volume), Peking : Renmin chubanshe, p. 163.
- Deyo Frederic (1989), *Beneath the miracle: labor subordination in the new asian industrialism*, Berkley: University of California.
- Dickson Bruce J. (2000-2001), Cooptation and Corporatism in China: The Logic of Party Adaptation, *Political Science Quarterly*, Vol. 115, No. 4.
- Didry Claude (2000), « La règle de droit comme équipement pour le travail juridique : le cas du licenciement collectif pour motif économique », in Thierry Kirat et Evelyne Serverin (sd.), *Le droit dans l'action économique*, Paris, CNRS éditions.
- (2002), *Naissance de la convention collective*, Paris, L'école des hautes études en science sociales.
- (2004), La grève, première expérience démocratique du mouvement ouvrier, *Les cahiers d'histoire sociale*, décembre.
- (2005), « Droit, histoire et politique dans la sociologie du droit de Max

- Weber », in M. Coutu, *La légitimité de l'État et du droit, autour de Max Weber*, Paris Québec, Presses Universitaires de Laval et LGDJ.
- et Caroline Vincensini (2010), « Au-delà de la dichotomie marché-institutions : l'institutionnalisme de Douglass North face au défi de Karl Polanyi », *Revue française de socio-économie*, n°5, mars, à paraître.
- Dunlop John Thomas 1993(1958), *Industrial relation system*, Boston, Harvard Business School Press.
- Dong Haijun (2008), « Zuowei wuqi de ruozhe shenfen: nongmin weiquan kangzhen de dicing zhengzhi » (L'identité de faible comme une arme: politique subalternes de la défense de droit des paysannes), *Shehui (Société)*, No. 4.
- Dong Ruifeng (2009), « 2009nian yujing quntixing shijian » (Alarme des incidents collectifs en 2009), *Zhengfu fazhi (Légalité de gouvernement)*, No. 7.
- Edwards R. (1979), *Contested Terrain : The Transformation of the Work place in the Twentieth Century*, New York, Basic Books, Inc..
- Epstein Edward J. (1994), « Law and Legitimation in Post-Mao China », in Pitman B. Potter (eds) *Domestic Law Reforms in Post-Mao China*, Armonk (NY.), M. E. Sharpe, p. 19-56.
- Evans Peter B., Dietrich Rueschemeyer et Theda Skocpol (1985), *Bringing the state back in*, Cambridge University Press.
- Eyraud Corine (1999), Les réformes de l'entreprise d'Etat chinoise: Un changement radical de la société urbaine?, *Gérer & comprendre*, mars.
- Fang Lee Cook, 2009, A Decade of Transformation of HRM in China: A Review of Literature and Suggestions for Future Studies, *Asia Pacific Journal of Human Resources* 47(1).
- Frazier Mark W. (2002), *The making of the Chinese industrial workplace: state, revolution, and labor management*, Cambridge University Press.
- Friedman A.L. (1977), *Industry and Labour*, London, The Macmillan Press Ltd.
- (1990), Managerial Strategies, Activities, Techniques and Technology: Towards a Complex Theory of the Labour Process. in D.Knights & H.Willmott

- (eds.), *Labour Process Theory*, London, The Macmillan Press Ltd.
- Froissart Chloé (2007), « Lecture critique: Kevin O'Brien, Lianjiang Li, rightful resistance in rural China, Cambridge, New York, Cambridge University Press, 2006, 179 P. », *Perspectives Chinoises*, N°4.
- Fu Lin, Bill Taylor et Qi Li, 2001, *Labour in a Globalising World: The Challenge for Asia*, Hong Kong: City University of Hong Kong.
- Gallagher Mary Elizabeth (2001), *Contagious capitalism: Globalization and the politics of labor in China*, PhD dissertation, Princeton University.
- (2002), Reform and Openness: Why China's Economic Reforms Have Delayed Democracy, *World Politics* 54(2): 338-372.
- (2004), "Time is Money, Efficiency is Life": The Transformation of Labor Relations in China, *Studies in Comparative International Development* 39 (2).
- Gipouloux François (1986), *Les cent fleurs à l'usine: agitation ouvrière et crise du modèle soviétique en Chine 1956-1957*, Paris, l'école des hautes études en sciences sociales.
- Grafstein Robert (1981), The Failure of Weber's Conception of Legitimacy: Its Causes and Implications, *The Journal of Politics*, Vol. 43, No. 2.
- Guermond Yves (2007), *La Chine*, Paris, Belin.
- Guillermaz Jacques. et Destenay Anne (1972), *A history of the Chinese Communist Party, 1921-1949*, London: Methuen.
- Harper Paul F. (1969), The party and Unions in Communist China, *The China Quarterly*, No.37.
- Huang Debei (2008), « Dangdai Zhongguo guyong gongren zhi yanjiu » (L'étude sur les employés de la Chine contemporaine), Taipei, Weibo wenhua guoji chubanyouxian gongsi.
- Huang Yan (2005), « Guoyou qiye gaizhizhong de gongren jitixingdong de jieshi kuangjia » (Le cadre d'analyse sur les actions collectives de travailleurs au cours de la restructuration des entreprises d'Etat), *Gonggong guanli xuebao* (Journal de la gestion public), No. 4.

- Heberer Thomas (2004), *Strategic Groups and State Power in Transition Countries, Comparative Economic and Social Systems*, No.1.
- Heberer Thomas et Nora Sausmilkat (2005), *Is the Western Idea of Civil Society Appropriate for China?*, *Nankai Journal* (Philosophy, Literature and Social Science Edition), No. 2.
- HJM (HJM Asia Law & Co LLC) (2008), *Bulletin d'information au sujet de la nouvelle loi sur l'arbitrage du travail*,
URL : <http://www.hjmasialaw.com/pdf/news-arbitration.pdf>, 27 juillet.
- Howell Jude (2006), *New Democratic Trends in China, Reforming the ACFTU, Institute of Development Studies*, mars.
- Hu Jintao (2009), « Nuli ba guanhe luoshi kexue fazhanguan tigaodao xinshuiping » (Les efforts visant à mettre en oeuvre le concept scientifique de développement à un nouveau niveau), *Qiu shi*, No.1.
- Jayasuriya Kanishka et Franz Neumann (1996), *On the Rule of Law and Capitalism: The East Asian Case*, Working Paper, No. 64, June.
- Joll James (1977), *Antonio Gramsci*, London: Penguin.
- Joyasuriya Kanishka (1999), *A framework for the analysis of legal institution in East Asia, in Law, Capitalism and Power in Asia*, London, Routledge.
- Ju Haigen (2003), *Korean Workers : The Culture and Politics of Class Formationn*, Beijing, Shehui kexue wenxian chubanshe.
- Julliard Jacques (1988), *Autonomie ouvrière, études sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Hautes Études, Gallimard, Le Seuil.
- Kang Xiaoguang et Han Heng (2005), « Fenlei kongzhi: zhongguo dalu guojia yu shehui guanxi yanjiu » (Le système de contrôles différentiels : une étude de la relation entre l'Etat et la Société dans la Chine contemporaine), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No. 6.
- Karmel Solomon M. (1996), *The Neo-Authoritarian Dilemma and the Labour Force: Control and Bankruptcy vs Freedom and Instability*, *Journal of Contemporary China*, Vol.5, No.12.

- Knight John et Lina Song (2005), *Towards a labour market in China* (Studies on contemporary China), Oxford University Press.
- Lallement Michel (2007), *Le Travail. Une Sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- (2008), *Sociologie des relations professionnelles*, Paris : La Découverte.
- Law K. S., D. K. Tse et N. Zhou (2003), Does Human Resource Management Matter in a Transitional Economy? China as an Example, *Journal of International Business Studies*, Vol. 34, No. 3.
- Le Crom et Jean-Pierre (2003), *L'introuvable démocratie salariale : Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002)*, Paris, Edition Syllepse.
- Lee Lao To (1986), *Trade unions in China: 1949 to the present*, Singapore: Singapore University Press.
- Lee Ching Kwan (1998), The labor politics of market socialism: collective inaction and class experience among state workers in Guangzhou, *Modern China*, vol. 24, no.1, pp.3-33.
- (1999), From Organized Dependence to Disorganized Despotism: Changing Labour Regimes in Chinese Factories, *The China Quarterly*, No.157.
- (2000a), The Revenge of History : Collective Memories and Labor Protests in Northeastern China, *Ethnography* Vol.1, No.2.
- (2000b), Pathways of Labor Insurgency, in Elizabeth J. Perry and Mark Selden (eds) *Chinese Society: Change, Conflict, and Resistance*, London : Routledge.
- (2002a), "Three Patterns of Working-Class Transitions in China". in Francoise Mengin and Jean-Louis Rocca (ed.). *Politics in China: Moving Frontiers*. New York, Palgrave Macmillan.
- (2002b), "From the Spectre of Mao to the Spirit of Law: Labor Insurgency in China ". *Theory and Society*, No.31.

- (2002c), *Revisiting the South China Miracle*, *Labor Studies Journal* Vol 27, NO.2.
- (2007), *Against the law: Labor Protests in China's Runsbelt and Sunbelt*, University of California Press.
- Li Baoliang (2001), « Cong chaojingji quangzhi dao guanxixing heyi: dui saying qiyezhu zhengzhi canyu guocheng de yizhong fenxi » (De la contrainte économique à l'acceptabilité de la relation), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No.3
- Li Hongtu (2007), « Quanli de nahan : 19 shiji xiou de shehui chongtu yu huajie » (Le cri du droit: le règlement des conflits sociaux de l'Europe de l'ouest au 19^{ème} siècle), *Tansuo yu zhenming* (Exploration et opinions libres), No. 6.
- Li Lianjiang et Kevin J. O'Brien (1996), *Villagers and Popular Resistance in Contemporary China*, *Modern China*, No. 22.
- Liang Bin (2007), *The Changing Chinese Legal System: 1978-present*, Routledge.
- Linz Juan J. (2000), *Totalitarian and Authoritarian Regimes: with a major new introduction*, Lynne Rienner Publishers.
- Liu Linping et Guo Zhijian (2006), *Enterprise Ownership, Government Absence, Collective Negotiation, and Protection of Female Migrant Workers' Rights and Interests*, *Chinese Sociology & Anthropology*, Vol 39, No. 1.
- Liu Aiyu (2003), « Guoyou qiye zhidu biange guochengzhong gongren de xingdong xuanzhe : yixiang guanyu wu jiti xingdong de jingyan yanjiu » (Choix d'action de travailleurs dans le processus de la transformation institutionnelle des entreprises d'État: une recherche empirique des actions collectives), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No. 6.
- Liu Neng (2004), « Yuanhen jieshi, dongyuan jiegou he lixing xuanzhe : youguan zhongguo dushi diqu jiti xingdong fasheng kenengxing de fenxi » (Interprétation du ressentiment, structure de mobilisation et choix rationnel: une analyse de la possibilité d'actions collectives dans les zones urbaines de la Chine), *Kaifang shidai* (Epoque ouvert), No. 4.

- Lo Vai Io (1999), *Law and Industrial Relations: China and Japan after World War II*, London, Boston: Kluwer Law International.
- Long Yang (2005), Changing Mechanisms for Control of the Labor Process: A Study of the Political Patterns in Workshops of State-Owned Enterprises After 1979, *Chinese Sociology & Anthropology*, Vol.37, No.4.
- Lu Xiaobo et Elizabeth J. Perry (1997), *Danwei: The Changing Chinese workplace in Historical and Comparative Perspective*, M.E. Sharpe.
- Lum Thomas (2006), Social Unrest in China, CRS Report for Congress, May 8, URL : <http://www.fas.org/sgp/crs/row/RL33416.pdf>.
- Meixner Marie (2009), *Structure et dynamiques de la représentation des salariés: Une cartographie européenne de cas de restructurations d'entreprises dans la banque en France, en Allemagne et en Grande-Bretagne*, Thèse de doctorat en sociologie, Ecole Normale Supérieure de Cachan.
- Meyer John W. et Brian Rowan (1977), Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, *The American Journal of Sociology*, Vol.83, No.2.
- MILLO François (1998), *Le système chinois de relations professionnelles*, Université de Paris II Assas, Mémoire.
- Nee Victor (2000), The Role of the State in Making a Market Economy, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.156, No. 1.
- Neumann Franz (1986), *The Rule of Law: Political Theory and the Legal System in Modern Society*, England: Berg Pub Ltd.
- North Douglass C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, Cambridge University Press.
- (2005), *Le processus du développement économique*, Paris, Éditions d'Organisation.
- Mouriaux René (1986), *Le syndicalisme face à la crise*, Paris, La Découverte.
- O'Brien et Kevin J. (1996), Rightful Resistance, *World Politics*, Vol.49, No.1.
- (2001), Villagers, Elections, and Citizenship in Contemporary China, *Modern*

China, Vol. 27, No.4.

Offe C. et H.Wiesenthal (1985), Two Logics of Collective Action », in Offe, C., *Disorganized Capitalism. Contemporary Transformation of Work and Politics*, Cambridge: Polity Press.

Oi Jean (1992), Fiscal Reform and the Economic Foundation of Local State Corporatism in China, *World Politics*, Vol.45, No.1.

Pairault Thierry (1999), Vers un renouveau du syndicalisme en Chine, *Achevé*, le 19 juin.

Perry Elizabeth J. (1995), Labor's Battle for Political Space: The Role of Worker Associations in Contemporary China, in Deborah S.Davis, Richard Kraus, Barry Naughton and Elizabeth J.Perry (ed.), *Urban Space in Contemporary China: The Potential for Autonomy and Community in Post-Mao China*, Cambridge: Cambridge University Press.

——— (2001), Challenging the Mandate of Heaven: Popular Protest in Modern China, *Critical Asian Studies*, vol.33, No.2.

Poole Michael (1984), *Theories of trade unionism: A sociology of industrial relations*, London, Boston, Melbourne and Henley: Routledge & Kegan Paul.

Ren yan et Pun yi (2006), « Gongren zhutixing de shijian : chongsu zhongguo jindai gongren jieji de xingcheng » (Sujet du travail affirmé: Formation de la classe ouvrière de la Chine moderne), *Kaifang shidai* (Epoque ouverte), No. 3.

Reynaud Jean-Daniel (1975), *La République radicale? 1898-1914*, Paris, Seuil, tome I.

Rocca Jean-Louis (2000), L'évolution de la crise du travail dans la Chine urbaine, *Les Etudes du CERI*, N°65.

——— (2006), *La condition chinoise: La mise au travail capitaliste à l'âge des réformes* (1978-2004), Paris, Karthala.

Roulleau-Berger Laurence et Shi Lu (2005), Les travailleurs migrants à Shanghai. Inégalités, niches économiques et diversité des parcours d'accès à l'emploi, *Perspectives chinoises*, No.87, janvier-février.

- Salais Robert et Michaël Storper (1993), *Les modes de production, Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Edition de l'EHESS.
- Theda Skocpol (2007), *States and Social Revolutions: a Comparative Analysis of France, Russia, and China*, Shanghai, Shiji chubanshe.
- Scoft James C. (2001), *The Moral Economy of the Peasant*, Nanjing, Yilin Chubanshe.
- (2007), *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*, Nanjing, Yilin Chubanshe.
- Schmitter Philippe C. (1975), *Corporatism and public policy in authoritarian Portugal*, London: Sage publications.
- (1979a), *Still the century of corporatism? In trends toward corporatism intermediation*, edited by P.C. Schmitter and G. Lehmbruch, Beverly Hills, CA, Sage publications.
- et Gerhard Lehmbruch (1979b), *Trend toward corporatist intermediation*, Beverly Hills, CA, Sage publications.
- Schurmann H. Franz (1966), *Ideology and Organization in Communist China*, Berkeley, University of California Press.
- Sondrol Paul C. (1991), Totalitarian and Authoritarian Dictators: A Comparison of Fidel Castro and Alfredo Stroessner, *Journal of Latin American Studies*, Vol. 23, No.3.
- Sheehan Jackie (1998), *Chinese Workers: A New History*, London, Routledge.
- Shi Tanjing (2002), «zhongguo gonghui de lishi xianzhuang ji youguan wenti tantao » (Recherche sur l'histoire du syndicat chinois et son statu quo), Huangqiu falv pinglun, No°2.
- Shen Yuan (2006), « Shehui zhuanxing yu gongren jieji de zaixingcheng » (La transformation sociale et la ré-formation de la classe ouvrière), Shehuixue yanjiu (L'étude sociologique), No. 2.
- (2008), « Youyige sanshinian? Zhuanxing shehuixue shiyexia de shehuijianshe » (Un autre trente ans ? La construction sociale du point de vue de

- la sociologie de transformation), Shehui (Société), No.3.
- Song Erdong et Yan Congbin (2009), « 2008 nian shehui zhian xingshi » (La situation de l'ordre social en 2008), Internet de Zhongguo, consulté au 25 mars, http://big5.china.com.cn/aboutchina/zhuanti/09zgshxs/content_17100517_3.htm.
- Shue Vivienne (1995), State sprawl: the regulatory state and social life in a small Chinese city, in *Urban spaces in contemporary China*, edited by Deborah S. Davis, Richard Kraus, Barry Naughton and Elizabeth J. Perry, Cambridge: Cambridge University Press.
- Stanley B. Lubman. (1999), *Bird in a Cage: Legal Reform in China After Mao*, Stanford, Stanford University Press.
- Sun Liping (2008a), « Xiaochu buwending huanxiang » (Effacer l'illusion inconstante), Jingji guancha bao (Quotidienne de l'observation économique), 9 janvier.
- (2008b), « You ganyu liangci bagong » (Rapport sur deux grèves), Jingji guancha bao (Quotidienne de l'observation économique), 21 février.
- Tang Jun (2006), « Shengcun ziyuan boduo yu chuantong tizhi yilai: dang dai zhongguo gongren jiti xingdong de luoji » (Privation de ressources de la subsistance et dépendance sur le système traditionnel: la logique d'action collective des travailleurs chinois contemporain), Jiangsu Shehui kexue (Science sociale de Jiangsu), No. 6.
- Taylor Bill , Chang Kai et Li Qi (2003), *Industrial relations in China*, Cheltenham, Northampton: Edward Elgar.
- et Li Qi (2007), Is the ACFTU a Union and Does it Matter?, *Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, No. 5.
- Thireau Isabelle et Hua Linshan (1998), « Une analyse des disputes dans les villages chinois: aspects historiques et culturels des accords concernant les actions justes et raisonnables », *Revue française de sociologie*, Vol. 39, No. 3 (Jul. - Sep., 1998), p. 535-563
- Thireau Isabelle et Hua Linshan (2003), The Moral Universe of Aggrieved Chinese

- Workers: Workers' Appeal to Arbitration Committees and Letters and Visits Offices, *The China Journal*, No. 50, pp.83-103.
- Tremblay Luc B. (1997), *The Rule of Law, Justice, and Interpretation*, McGill-Queen's Press – MQUP.
- Tong Xin (2002), « Shehui bianqian yu gongren shehui shenfen de chonggou: shiye wzeiji dui gongren de yiyi » (La reconstruction de l'identité sociale d'ouvrier et la transformation sociale: Le sens de la crise du chômage à des travailleurs), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No. 6.
- (2003), « Shehui jiegou yu lishi shijian de qihe » (La coïncidence de la structure sociale et l'événement historique: le sort historique de travailleurs femmes chinoises), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No. 5.
- (2006), « Yanxu de shehuizhuyi wenhua chuantong : yiqi guoyou qiye gongren jitixingdong de gean fenxi » (Tradition culturelle socialiste continue: une analyse de l'action collective des travailleurs dans une entreprise d'Etat), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No. 1.
- (2008), « Kuoguo ziben yu zhongguo zhongchan jieji de shengchan » (Capital transnational et l'émergence de la classe moyenne en Chine: la force du travail chinoise à haut niveau dans les entreprises multinationales), *Shehui* (Société), No. 4.
- Trubek David M. (1972), « Max Weber on Law and the Rise of Capitalism », *Wisconsin Law Review*, vol. 3, p. 720-753.
- Unger Jonthan (1996), Bridges: Private Business, the Chinese Government and the Rise of New Associations”, *The China Quarterly*, No. 147.
- et Anita Chan (1995), China, Corporatism, and the East Asian Model, *The Australian Journal of Chinese Affairs*, No.33.
- Walder Andrew G (1984), The Remaking of the Chinese Working Class, 1949-1981, *Modern China*, No.10.
- (1988), *Communist Neo-Traditionalism: Work and Authority in Chinese Industry*, University of California Press.

- (1994), The Decline of Communist Power: Elements of a Theory of Institutional Change, *Theory and Society*, No. 23.
- Walder A.G. (1995), Local Governments as Industrial Firms: an Organizational Analysis of China's Transitional Economy, *American Journal of Sociology* 101: 263-301.
- Wang Zhiyong (), Pourquoi des diplômés universitaires sont face au chômage (weihe daxuesheng biye ji mianlin shiye), *Zhongguo Shehui kexueyuanbao*.
- Wang Hua (2008), «Laodong chongtu shiyexia shehui baozhang youxiaoxing de fanyi: jiyu minguo shiqi shanghai shehuibaozhang de yixiang shizheng fenxi» (Réflexion sur l'efficacité et la rationalité de la sécurité sociale dans la perspective de conflits du travail: Une étude basée sur la sécurité sociale de Shanghai dans le début du 21e siècle), *Huazhong keji daxue xuebao* (Journal de l'Université de Science et Technologie de Huazhong), No. 2.
- Wang Zhiyong (2009), «Weihe daxuesheng biye ji mianlin shiye» (Pourquoi des diplômés universitaires sont face au chômage), *Zhongguo Shehui kexueyuanbao*, le 31 mars.
- Wang Shounan et Tianren Lin (2002), «zhongguo tongshi» (L'histoire de la Chine), Taipei, Wunan tushu chubanshe youxian gongsi.
- Warner Malcolm et Sek Hong Ng (1999), Collective contracts in Chinese enterprises: A new brand of collective bargaining under market socialism, *British Journal of Industrial Relations*, No. 32.
- Warner Malcolm (2003), *The future of Chinese management: studies in Asia pacific business*, Routledge.
- Weber Max (1971), *Economie et société*, Paris: Librairie Plon.
- (1986), *Sociologie du droit*, trad J. Grosclaude, Paris, Presses Universitaires de France.
- (2001), *Rudolf Stammler et le matérialisme historique*, Québec-Paris, Presses Universitaires de Laval-Cerf, 1ère pub 1907.
- White Lynn III (1976), Workers' Politics in Shanghai, *Journal of Asian Studies* 36,

No.1.

- White Gordon (1996), Chinese trade unions in the transition from socialism: towards corporatism or civil society, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.34, No.3.
- Won Jaeyoun (2003), *The making of post-socialist individuals in China*, PhD dissertation, University of California, Berkeley.
- Wu qingjun (2007), « Guoqi gaizhi yu chuantong chanye gongren de zhuanxing » (*La réforme d'entreprises d'Etat et transition d'anciens travailleurs industriels*), Thèse de doctorat en sociologie, Tschinghua Université.
- (2008), « L'identité collective de travailleurs et conscience de classe au sein des entreprises d'Etat à l'époque de la transforlation de marché », *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No. 6.
- Xiao Shu (2007), « Guanyu wending de xin siwei : sun liping fantan » (L'idée nouvelle sur la stabilité : entretien avec Sun Liping), *Nanfang zhoumo* (Weekend du Sud) , le 29 novembre.
- Xu Zhangrun (2008), « Duoyuan shehui liyi de zhengdangxing yu biaoda de hefahua : guanyu quntixing shijian de yizhong xianzheng zhuyi faquan jie jue silu » (Sur la solution en termes de cadre constitutionnel aux conflits sociaux diversifiés), *Qinghua daxue xuebao* (Jouenal de l'Université de Tschinhua, No. 4.
- You Zhenglin (2006), « Guanli kongzhi yu gongren kangzheng » (Contrôle gestionnaire et la résistance des travailleurs), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No. 4.
- Ying Xin (2002), « Dahe Yimin Shangfang de Gushi » (*Une histoire de la pétition des migrants*), Pékin, Sanlian Shudian.
- Yu Jianrong (2004), « Dangqian nongmin weiquan de yige jieshi kuangjia » (Un cadre d'analyse de la défense des droits de paysans au courant), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique) , No.2.
- (2005), « Zhongguo xinfang zhidu pipan » (Critique sur le système des lèttres et vistes de la Chine), *Zhongguo gage* (Réforme de la Chine) , No. 2.
- (2006), « Zhuanxing zhongguo de shehui chongtu : dui dangdai gongnong

- weiquan kangzheng huodng de guancha » (Obervation sur la défense des travailleurs et paysans contemporains), *Lilun cankao* (référence de théories), No. 5.
- (2007), « Zhongguo de saoluan shijian he guanzhi weiji » (*Les incidents de chaos et crise de contrôle*), Lecture à l'Université Berkley, le 30 octobre.
<http://www.chinaelections.org/NewsInfo.asp?NewsID=118361>.
- (2008), « Zhongguo nongmingong de yifaweiquan » (Défense des droits des travailleurs migrants selon les lois en Chine), *Yunnan caijin daxue xuebao* (*Journal de l'Université de Finance et économie de Yunnan*), No. 6.
- (2009), « Shehui xiefen shijian zhong qunti xinli yanjiu » (Une étude sur groupe psychologique au cours d'incidents collectif exprimant leur colère sur la société), *Beijing xingzheng xueyuan* (Journal du Collège de l'administration de Beijing), No. 1.
- Yu Xiaomin (2004), State-intervened legal activism: Case studies of labor unrest at foreign invested enterprises in south China, Universities Service Center for China Studies, URL: http://www.usc.cuhk.edu.hk/wk_wzdetails.asp?id=3299.
- Yu Xiaomin (2008), Workplace Democracy in China's Foreign-Funded Enterprises: A Multilevel Case Study of Employee Representation, *Economic and Industrial Democracy* 29.
- Zhang Jing (1996), « Hezuo zhuyi lilun de zhongxin wenti » (Question centrale de la théorie corporatisme), *Shehuixue yanjiu* (L'étude sociologique), No.5.
- (2001), « Liyi zuzhihua danwei : qiye zhidaihui anli yanjiu » (*L'unité d'intérêts organisées : étude d'un cas de l'assemblée des délégués du personnel*), Beijing , *Zhongguo shehui kexue wenxian chubanshe*.
- Zhang Yunmei (2003), « Lishun yu chongtu : zhongguo gonghui yu dang guojia de guanxi » (Une étude de la sociologie historique sur la relation entre le syndicat chinois et le parti-état), *Ershiyi shiji (21^{ème} siècle)* en ligne, septembre.
- Zhang Zhongru, Fan Minglin et Wang Tuohan (2009), « Guojia fatuanzhuyi shiyuxia zhengfu yu feizhengfu zuzhi de hudong guanxi yanjiu » (Une étude de

- l'interaction entre les organisations non gouvernementales et le gouvernement dans le cadre du corporatisme d'État), *Shehui (Société)*, No. 4.
- Zhang Yunqiu (1997a), An Intermediary: the Chinese perception of trade unions since the 1980s, *Journal of Contemporary China*, Vol.6, No. 14.
- (1997b), From State Corporatism to Social Representation: Local Trade Unions in Reform Years, *Civil Society in China*, ed. by Timothy Brook and B. Michael Efolie, M.E. Sharpe.
- (2000), State Power and Labour-Capital Relations in Foreign-Invested Enterprises in China: The Case of Shandong Province, *Issues and Studies*, vol.36, no.3.
- Zhao Yeqin (2004), « Dui nongmingong pianjian xingcheng de shehuixue fenxi » (Analyse sociologique sur la préjugé pour les ouvriers-paysans), *Shehuixue (Revue sociologique)*, No. 3.
- (2007), « Nongmingong: richang shenghuo zhong de shenfen jiangou yu kongjian xingou » (Les travailleurs migrants : la construction de l'identité et la configuration de l'espace dans la vie quotidienne), *Shehui (Société)*, No.6.
- (2008a), « Juzhuquan yu shimin daiyu: chengshi gaizao zhong de disifangqunti » (Le droit au logement et la citoyenneté: le quatrième groupe dans la rénovation urbaine), *Shehuixue yanjiu (L'étude sociologiques)*, No.2.
- (2008b), *Construction des espaces urbains et rénovation: un quartier de Shanghai*, Thèse, Ecole normale supérieure de Cachan.
- Zhao Dingxin (2001), *The power of Tian'anmen : State-society relations and the 1989 Beijing student movement*, London: The University of Chicago Press.
- (2006), « Shehui yu zhengzhi yundong jiangyi » (*Lecture sur les mouvements sociaux et politique*), Beijing, *Shehui kexue wenxian chubanshe*.
- Zhe Xiaoye (2008), « Hezuo yu feiduikang dizhi : ruozhe de renzuqi » (Coopération et résistance unconflictuelle: armes tenaces des faibles), *Shehuixue yanjiu (L'étude sociologique)*, No. 3.
- Zheng Aiqing (2006), D'une révolution culturelle à l'autre: l'établissement d'un droit

- du travail en Chine, *Métis*, No.1.
- (2008), *Liberté et droit fondamentaux des travailleurs en Chine*, L'Harmattan.
- Zheng Yongnian (1999), From Rule by Law to Rule of Law? A realistic view of China's legal development , *China Perspectives*, No. 25.
- Zhou Yongming (2000), Social Capital and Power : Entrepreneurial Elite and the State in Contemporary China, *Policy Science*, No.33.
- Zhu Xiaoyang et Anita Chan (2005), Staff and Workers' Representative Congress: An Institutionalized Channel for Expression of Employees' Interests?, *Chinese Sociology & Anthropology*, Vol.37, No.4.
- Zhu Li (2009), « Zhongguo shehui fengxian jixi : quntixing shijian de shehui chongtu xingzhi » (Analyse de risques sociaux de la Chine :incidents collectifs avec nature du conflit social) Xuehai (Academia Bimestris), No.1.
- Zhu Xiaoyang et Anita Chan (2003), « Zhigong daibiao dahui : zhili shidai zhigong liyi jizhong biaoda de zhiduhua qudao ? » (L'assemblée des délégués du personnel: canal d'expression institutionnel des intérêts d'employés à l'époque de gouvernance), Kaifang shidai (Epoque ouvert), No.2.
- (2005), « Wudu falv yu zhixu jiancheng : guoyou qiye gaizhi de anli yanjiu » (Loi malcomprise et ordre construit: étude de cas de la restructuration de l'entreprise d'Etat), Shehui kexue zhanxian (Frontier de science sociale), NO.3.

Annexes